Die rechtliche Stellung des Betriebsobmannes

Dissertation

zur Erlangung des juristischen Doktorgrades
der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

vorgelegt von

Anton Adamaschek
Assessor

1941

Druck: Lengericher Handelsdruckerei, Lengerich i. W.

Berichterstatter: Prof. Dr. Hans Thieme, Breslau

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Gedruckt mit Genehmigung der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

Der Deutschen Arbeitsfront!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549814_0006

Inhaltsverzeichnis.

A. **Die Entwicklung des Amtes und der Stellung des Betriebsobmanns der DAF.**

Der Betriebsobmann nach dem Betriebsrätegesetz . . . .
Der Betriebszellenobmann . . . .
Der Betriebswalter . . . .
Der Betriebsobmann nach dem AOG. . . . .

B. **Die rechtliche Stellung** . . . .

1. Abschnitt: Der Aufgabenkreis . . . .
Vorbemerkung: Welchen Sinn hat der Betriebsobmann heute noch? . . .
I. Rechtsgrundlagen . . . .
1. Gesetz . . . .
2. Verwaltungsverordnungen . . . .
3. Tatsächliche Übung . . . .
II. Allgemeine Aufgaben (Parteiaufgaben) . . . .
III. Besondere Aufgaben . . . .
1. Gesetzliche unmittelbare Beauftragung . . . .
2. Gesetzliche mittelbare Beauftragung . . . .
IV. Mitarbeiter . . . .
1. Der Betriebsblockobmann . . . .
2. Der Betriebszellenobmann . . . .
3. Der Hauptbetriebszellenobmann . . . .
4. Der Hauptbetriebsobmann . . . .

2. Abschnitt: Wesen des Amtes . . . .
I. Öffentliches Amt . . . .
II. Ehrenamt . . . .
III. Organ . . . .

3. Abschnitt: Die Persönlichkeit des Betriebsobmannes . . . .
a) Die Bestellung zum Betriebsobmann . . . .
b) Die Beendigung des Amtes . . . .

c) Die Ausübung des Amtes . . . . . .
I. Zuständigkeit . . . . . .
II. Das Verhältnis zu anderen Organen . . . . . .
d) Der Kündigungsschutz . . . . . .
e) Die außerbetriebliche Stellung . . . . . .
C. **Rechtspolitische Betrachtung** . . . . . .
I. Der Kündigungsschutz . . . . . .
II. Freistellung von der Arbeit . . . . . .
III. Schluß . . . . . .

A. Die Entwicklung des Amtes und der Stellung des Betriebsobmannes.

Sonderschriften:

Richter: Grundverhältnisse des Arbeitsrechts.
Müller, Willi: Das soziale Leben im neuen Deutschland mit besonderer Berücksichtigung der DAF.
Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II.
Zängel, Dr. jur.: „Die Stellung der NSBO." in DAR. 1933, S. 75.
Bertin, Dr.: „NSBO. und DAF." in DAR. 1935, S. 197 ff.
Krüger, Oskar: In Inf. Dienst vom 7. 6. 1934.
Organisationsbuch der NSDAP., 1. und 4. Aufl.

Der Betriebsobmann, wie er uns heute als eine notwendige Einrichtung der Betriebsgemeinschaft entgegentritt, hat mehrere Entwicklungsstufen erlebt. Spätestens mit der Staatsumwälzung von 1918 erlangten sozialistische Gedanken in politischer und parteimäßiger Ausprägung Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsrechts. Das Streben, den Arbeitnehmern Anteil an der Leitung der nichtsozialisierten Betriebe einzuräumen, fand seinen Niederschlag im Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung. Dieser Gedanke wurde dann, allerdings unter starker Abschwächung der „Verheißung" des Art. 165 RV., im Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 verwirklicht, wodurch den Arbeitnehmern in der Tat ein Mitbestimmungsrecht im Betriebe eingeräumt wurde. Entsprechend dem Zeitgeist, im Kampf der Klasseninteressen Parteien zu organisieren, wurden Betriebsvertretungen ins Leben gerufen als Organe der zu einer rechtlichen Einheit verbundenen Arbeitnehmerschaft, der Belegschaft, zur Ausübung des Mitbestimmungsrechtes gegenüber dem Arbeitgeber. Nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur noch durch Vereinbarungen zwischen ihm und der Betriebsvertretung sollten in Zukunft diejenigen Arbeitsverhältnisse im Betriebe ihre Regelung finden, hinsichtlich deren den Betriebs-

vertretungen ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt war. Diese Mitbestimmungsrechte erstreckten sich auf die Betriebsleitung und Betriebsleistung und gewährten Einblick in die Betriebs- und Geschäftsvorgänge. Eine solche Betriebsvertretung war neben dem Betriebsrat u. a. gemäß § 15 BRG. auch der Betriebsobmann.

Er hatte in Kleinbetrieben, in denen weniger als zwanzig Arbeiter regelmäßig beschäftigt waren, die Betriebsvertretung wahrzunehmen. Die Arbeitnehmerschaft, vertreten durch den Betriebsobmann, trat dabei als Ganzes auf. Die Arbeitnehmerschaft war eine rechtlich anerkannte Gemeinschaft. Soweit herrschte in der damaligen Rechtslehre im wesentlichen Übereinstimmung[1]. Die Arbeitnehmerschaft war darüber hinaus auch der selbständige Rechtsträger des den Arbeitnehmern zustehenden Mitbestimmungsrechtes im Betriebe. Nicht die einzelnen Arbeitnehmer waren die eigentlichen Träger dieses Rechtes, sondern die Betriebsorganisation, die auch schon in der damaligen Literatur, allerdings vereinzelt, als Betriebsgemeinschaft, bestehend aus Unternehmer und Belegschaft, bezeichnet wurde[2]. War aber die Arbeitnehmerschaft ein selbständiger Rechtsträger, eine sog. juristische Teilperson[3], dann bedurfte sie zur Abgabe von Willenserklärungen bestimmter Organe. Ein solches Organ der Arbeitnehmerschaft war auch der Betriebsobmann des Betriebsrätegesetzes. Er konnte im Namen der Belegschaft und mit der Stellung eines gesetzlichen Vertreters die erforderlichen Willenserklärungen abgeben und entgegennehmen und die der Belegschaft zustehenden Rechte ausüben. Er besaß daher als solcher keinerlei eigene Rechte, war jedoch befähigt, verbindliche Erklärungen für die Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben.

Dieser Betriebsobmann nach dem BRG. ist mit der Durchführung der betriebsorganischen Gliederung nach der nationalsozialistischen Revolution vom 31. 1. 1933 aus dem Arbeitsrecht verschwunden. Der Betriebsobmann nach dem AOG. hat mit ihm kaum noch den Namen gemeinsam.

Ende 1930 oder Anfang 1931 — in den einzelnen Gauen liegen die Daten verschieden — wurde als Vortrupp des deutschen Arbeitertums in den Betrieben, als Kampforganisation der nationalsozialistischen deutschen Arbeiterpartei zur Verfolgung politischer Ziele, die nationalsozialistische Betriebszellenorganisation (NSBO.) ins Leben gerufen. Geistiger Urheber war der am 12. September 1933 tödlich verunglückte Reinhold Muchow. In der Erkenntnis, daß die Übernahme der politischen Macht die Eingliederung der Arbeiterschaft in die nationalsozialistische Bewegung zur

[1] Vgl. Mansfeld: § 1 BRG. Vorbem. 2 und die dort angegebene Literatur; RGZ. 106/272; Hueck-Nipperdey: „Lehrbuch des Arbeitsrechts", S. 481; Mansfeld: § 2 AOG. Anm. 3 a.

[2] RGZ. 106/272, Schuldt S. 13 ff., Hueck-Nipperdey S. 481.

[3] Mansfeld: § 1 BRG. Vorbem. 2.

Voraussetzung hatte, wurden in den Betrieben Betriebszellen als politische Stützpunkte mit Betriebszellenobmännern an der Spitze gegründet. Der Betriebszellenobmann war anfangs nichts anderes als Beauftragter der NSBO., deren Kampf um die Gewinnung des deutschen Arbeiters für Adolf Hitler mit dem Ringen der SA. und SS. um die Eroberung der politischen Macht auf gleicher Stufe stand. Der Betriebszellenobmann war daher lediglich der Stoßtruppführer der NS.-Bewegung im Betriebe, zumal der NSBO. die Eigenschaft einer wirtschaftlichen Vereinigung gerade mit dem Hinweis auf ihren Charakter als Kampforganisation versagt wurde. Zwar verfolgte die damalige NSBO. nicht nur dieses ideelle Ziel, sie hatte auch noch sozialpolitische Aufgaben, wie z. B. Tarif- und Sozialpolitik, Rationalisierung im Betriebe, Arbeitszeitkürzung u. a., zu erfüllen und bediente sich zur Durchführung dieser Aufgaben auch der damals üblichen Kampfmethoden. Sie war aber in rechtlicher Hinsicht als wirtschaftliche Vereinigung nicht anerkannt und konnte sich daher im sozialpolitischen Leben, vom rechtlichen Standpunkt aus betrachtet, nur in geringem Maße beteiligen, so daß sie in erster Linie eine politische Kampforganisation blieb.

Mit der nationalen Revolution hatte die NSBO. ihr ursprüngliches Ziel erreicht; ihr kämpferischer Charakter ist mit der Überleitung der Gewerkschaften in die neuen Organisationen der Deutschen Arbeitsfront in den Hintergrund getreten. Das ganze Betriebsleben wurde, aufbauend auf der NSBO., von der Deutschen Arbeitsfront umgestaltet und neu geformt. Die NSBO. wurde nunmehr eine besondere Amtsstelle der NSDAP., die große Führerschule für die Arbeiterbewegung des Dritten Reiches mit politischer und weltanschaulicher Aufgabenstellung, mit dem Ziele, dem deutschen Arbeitertum ein neues Gesicht zu geben. Der Betriebszellenobmann wurde der Garant für die Durchführung der betriebsorganischen Gliederung; Einwirkungen auf innerdienstliche Angelegenheiten, welche die Betriebsleitung und Betriebsleistung betrafen, standen ihm damals noch nicht zu[4]. In der Folgezeit entstand eine enge personelle Verbindung zwischen der am 1. Mai 1933 gegründeten Deutschen Arbeitsfront (DAF.), die anfangs eine völlig getrennte Organisation war, und der NSBO. in der Form, daß Mitglieder der NSBO. die Führung der DAF. übernahmen. Die von der DAF. wahrzunehmenden Aufgaben aber lagen auf wirtschaftlichem und sozialrechtlichem Gebiet. Damit wurde der anfangs nur als politischer Stützpunktleiter in den Betrieben eingesetzte NSBO.-Obmann grundsätzlich Amtswalter der DAF. mit der Aufgabe, die politische, soziale und berufliche Betreuung der Betriebsgemeinschaft, die nunmehr an Stelle der früheren Parteien im Betriebe getreten ist, zu über-

[4] AV. des Reichs- und preußischen Justizministers vom 17. 1. 1935 (DJ. 1935/131).

nehmen und auszuüben. Er erhielt als solcher die Bezeichnung „Betriebswalter".

Diese Entwicklung fand ihren endgültigen Abschluß durch eine Anordnung des Reichsleiters der DAF. vom 8. 5. 1937[5], wonach die Betriebswalter eines jeden Betriebes mit sofortiger Wirkung die Dienstbezeichnung „Betriebsobmann" zu führen und nunmehr obligatorisch und allgemein das Amt des Betriebszellenobmanns der NSBO. in Personalunion zu übernehmen hatten. Damit sind auch die Aufgaben und Zuständigkeiten der NSBO. auf die DAF. übergegangen; an die Stelle des Betriebszellenobmannes bzw. Betriebswalters ist der Betriebsobmann des Betriebes getreten.

Der Geist der NSBO. ist seitdem in der DAF. aufgegangen, die an die Stelle des sinnlosen Kampfes der Klasseninteressen die Gemeinschaftsleistung, eine Sozialordnung der Gemeinschaft gesetzt hat. Die sozialistische Gemeinschaft hat in diesem Zeitpunkt schon den Klassenkampf überwunden; der Geist der Ordnung und Selbstverantwortung ist in den Betrieb eingedrungen, deren Trägerin die DAF. ist. Sie ist mit ihren Kräften der Erziehung und Gesinnung die tiefe Quelle und notwendige Grundlage des Arbeitsrechts unmittelbar und gehört nicht etwa einem „vorjuristischen" oder „außerjuristischen" Bereiche an. Als wesentlicher Faktor dieser neuen Ordnung im Betriebe aber ist die Einrichtung des Betriebsobmannes hervorgegangen, eines der Organe der sozialen Selbstverantwortung.

B. Die rechtliche Stellung des Betriebsobmannes.

1. Abschnitt. Der Aufgabenkreis.

Am Anfang der Betrachtungen über die rechtliche Stellung des Betriebsobmannes erhebt sich die Frage, welchen Sinn der Betriebsobmann heute noch nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) hat. Ohne im einzelnen auf diese Frage schon jetzt einzugehen, läßt sich allgemein die Feststellung treffen, daß der Betriebsobmann auch heute noch seine Berechtigung und seinen Sinn hat. Zwar fehlte es bisher in vollem Umfange an einer gesetzlichen Regelung, und dies aus dem einfachen Grunde, weil für die Verwirklichung der Selbstverwaltung im Arbeitsrecht in der ersten Zeit nach dem Umbruch weder die sachlichen noch die persönlichen Voraussetzungen bestanden haben. Die Existenz des Betriebsobmannes gründet sich jedoch einmal auf die wenigen Bestimmungen des AOG. selbst und die dazu ergangenen Durchführungsverordnungen, dann aber ergibt sie sich aus dem Sinn und vor allem aus dem

[5] Inf.Dienst 1937, S. 79.

Ziel der neuen Arbeitsordnung, wie sie der Nationalsozialismus erstrebt. Der Betriebsobmann ist das Bindeglied zwischen dem Führer und der Gefolgschaft; er ist neben dem Vertrauensrat, dessen Aufgabenstellung nicht in erster Linie die eines Fürsprechers, als vielmehr die eines Vertrauensvermittlers ist, der eigentliche Fürsprecher der Gefolgschaft beim Betriebsführer einerseits und der Vermittler vom Betriebsführer zur Gefolgschaft andererseits. Hierbei können sich die Aufgabenbereiche beider Einrichtungen überschneiden. Bei Gleichheit der Aufgaben aber verfügt der Betriebsobmann vermöge seiner Stellung in der DAF. über mehr Möglichkeiten, diese Aufgaben zu erfüllen, so daß seine Tätigkeit praktisch wirksamer und daher zweckvoller ist. Aber auch darin liegt nicht die ideale und endgültige Lösung der neuen Arbeitsverfassung; denn auch der „Fürsprecher" der Gefolgschaft und der „Vermittler" von Betriebsführer zur Gefolgschaft werden überflüssig werden, wenn die hohen Ideale der nationalsozialistischen Idee Allgemeingut geworden sein werden. Solange aber dies nicht der Fall ist, solange insbesondere widerstreitende Interessen und Gegensätzlichkeiten bestehen — und daß diese bestehen, ist auch nach unserer sozialistischen Einstellung der neuen Arbeitsordnung gegenüber nicht zu leugnen —, hat auch der Betriebsobmann einen Sinn. Denn über diese Vermittlerstelle hinaus ist er der Repräsentant des gemeinschaftlichen Arbeitsdenkens und soll mit dazu beitragen, jedem einzelnen schaffenden Menschen den Willen zur Gemeinschaftsarbeit und zur Lösung der praktischen Sozialfragen und Überwindung der Spannungen und Interessengegensätze anzuerziehen. Seine Aufgabe ist es insbesondere, auf dem Wege über Kameradschaft und Gefolgschaft die Betriebs- und Leistungsgemeinschaft zu entwickeln, d. h. also ihm obliegt die Menschenführung in den Betrieben im Geiste der neuen Arbeitsverfassung. Die Betriebsobleute sind es, die zuerst in ihren Betrieben zu dem neuen Erlebnis der Betriebsgemeinschaft vorstoßen, die soziale Umstellung in den Betrieben vornehmen, den Gedanken der Berufserziehung verwirklichen, Begabtenförderung treiben und die Leistung zu einem wesentlichen Bestandteil der Bewertung der Mitarbeiter machen. Auf die alsbaldige Lösung dieser Aufgaben kann der deutsche Staat auch vorläufig nicht verzichten. Das neue deutsche Arbeitsrecht ist ein Teil einer Arbeitsverfassung, d. h. die Stellung der Arbeit ist ein politisches Problem, das eine Lösung nur durch die politische Ordnung finden kann. Die DAF. und der Betriebsobmann als deren Organ sind insoweit Träger öffentlicher Aufgaben und daher notwendige Einrichtungen der Volksgemeinschaft. Der Obmann hat als solcher nicht nur bestimmte Aufgaben, sondern auch eigene Rechte, auf die im einzelnen einzugehen einem folgenden Teil der Arbeit vorbehalten wird; letzteres ergibt sich allerdings schon daraus, daß mit dem Bekenntnis zur Autorität auch der Wille der Persönlichkeit Geltung erhält und die Anonymität der Entscheidung mit nationalsozialistischem Denken nicht

vereinbar ist. Der Betriebsobmann hat zur Zeit keinen geringeren Sinn und keine geringere Bedeutung, als im Rahmen seiner Befugnisse dahin zu wirken, daß des Führers Wille und Wunsch in Erfüllung geht: „Ich werde keinen größeren Stolz in meinem Leben besitzen als den, einst am Ende meiner Tage sagen zu können, ich habe dem Deutschen Reich den deutschen Arbeiter erkämpft[6]."

I. Rechtsgrundlagen.

Eine generelle gesetzliche Regelung der Stellung des Betriebsobmanns hat jedoch, wie schon erwähnt, noch nicht stattgefunden. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit hat für den Betriebsführer, die Gefolgschaft und den Vertrauensrat den Kreis der Rechte und Pflichten deutlich umschrieben. Der Betriebsobmann wird zwar in dem Gesetz einmal erwähnt, nämlich im § 9 AOG. bei der Aufstellung der Liste für die Vertrauensratswahl, seine Stellung im Betriebe wird aber im einzelnen nicht behandelt, wie er auch, im Gegensatz zu den Mitgliedern des Vertrauensrates, keinen besonderen Kündigungsschutz genießt. Eine dem § 9 AOG. entsprechende Vorschrift bildet der § 7 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AOGö.). Ergänzend sind noch zu nennen die 10. Durchführungsverordnung zum AOG. vom 4. 3. 1935, die bestimmt, daß für den Fall, daß ein Obmann der NSBO. nicht vorhanden ist, der Betriebswalter der DAF. an dessen Stelle tritt, die aber insoweit infolge der am 8. 5. 1937 verfügten Personalunion vom Betriebszellenobmann und Betriebswalter der DAF. gegenstandslos geworden ist, und die 17. Durchführungsverordnung vom 5. 7. 1935, wonach gemäß Art. 3 § 3 Abs. 1 die Berufung der Mitglieder des Unternehmerbeirats im Einverständnis mit dem Betriebsobmann der DAF. erfolgt. Diese Vorschriften betreffen nur einen kleinen Ausschnitt aus der Tätigkeit des Betriebsobmannes, nämlich lediglich sein Mitwirkungsrecht bei der Berufung von Betriebsvertretungen, und können daher für die rechtliche Beurteilung der Stellung des Betriebsobmannes nur in gewissen Beziehungen als Anhaltspunkte dienen.

Aus dem Rahmen der eben erwähnten Vorschriften fällt der Erlaß des Reichsministers der Luftfahrt vom 20. 2. 1935 bzw. 10. 3. 1936[7]; hierdurch wird nämlich angeordnet, daß bei den Dienststellen der Luftwaffe keine Vertrauensräte zu bilden sind und daß die Obmänner der DAF., Abt. Luftfahrt, diejenigen Aufgaben wahrnehmen, die sonst nach § 4 AOGö. einem Vertrauensrat zustehen. Dieser Erlaß entspricht den mit der Natur eines militärischen Betriebes verbundenen Vorstellungen über die absolute Autoritäts- und Führergeltung; er überträgt dem Betriebsobmann über

[6] Der Führer am 11. 5. 1933.
[7] s. Siebert: Das Deutsche Arb.Recht B 31 S. 50a; F 138 S. 12.

die ihm allgemein zustehenden Aufgaben hinaus noch die Wahrnehmung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben. Seine Geltung bleibt auf die Dienststellen der Luftfahrt beschränkt; namentlich kann er mangels entsprechender Anordnung auf die übrigen Wehrmachtsteile nicht ausgedehnt werden. Er ist daher insoweit erwähnenswert, kann aber wegen seiner Einzigartigkeit und speziellen Bedeutung bei der Beurteilung der gesetzlichen und rechtlichen Stellung des Betriebsobmannes im allgemeinen außer acht bleiben.

Zur näheren Bestimmung hingegen müssen noch andere Grundlagen herangezogen werden, insbesondere amtliche ministerielle Verlautbarungen und Anordnungen des Organisationsleiters der NSDAP. bzw. dessen Beauftragter, so z. B. die Anordnung des Leiters des Jugendamtes der DAF. über das Mitwirkungsrecht des Obmanns bei Ernennungen von Betriebsjugendwaltern vom 18. 1. 1936[8] und namentlich die augenblickliche Übung, da die amtlichen Anordnungen stets mehrere Möglichkeiten offen lassen in der Absicht, die rechtliche Stellung des Betriebsobmanns erst auf Grund der aus dem praktischen Leben gewonnenen Erfahrungen endgültig zu bestimmen.

Letztere Rechtsquelle, wenn man schon die tatsächliche Übung überhaupt als solche bezeichnen kann, ist in dieser Hinsicht von ganz besonderem Wert. Hierbei kann man allerdings die Feststellung treffen, daß bisweilen die Auffassungen hinsichtlich der Stellung des Betriebsobmanns recht verschieden sind und sogar amtliche Erläuterungen vielfach voneinander abweichen. Zum Teil ist die Erklärung hierfür darin zu suchen, daß die Einrichtung des Betriebsobmanns auch heute noch keineswegs so weit konsolidiert ist, daß eine einheitliche Beurteilung seiner Aufgaben und Befugnisse möglich wäre. Die vorliegende Arbeit möchte daher im besten Sinne auch einen politischen Wert haben, indem sie nämlich bei Auslegung von Zweifelsfragen und Entscheidung von Kompetenzstreitigkeiten von denjenigen Grundgedanken geleitet ist, die in der gesamten völkischen Ordnung herrschen und diese Ordnung gestalten; denn auch die Ordnung der nationalen Arbeit kann nur verstanden werden, wenn man bis auf die letzten Grundlagen zurückgeht. Die nationalsozialistische Weltanschauung ist daher Ausgangspunkt und Richtschnur der Betrachtungsweise, die sozialistische Gemeinschaft Grundlage aller Rechtsfragen und Rechtsfolgen.

Welches sind nun die Aufgaben des Betriebsobmanns, die sich auf Grund der genannten gesetzlichen Bestimmungen in Verbindung mit anderen Grundlagen ergeben?

Zu unterscheiden sind hier die allgemeinen Aufgaben, deren Wahrnehmung ihm als dem Beauftragten der DAF. im Betriebe obliegt und

[8] s. Siebert: DAR. F 138 S. 12.

die besonderen gesetzlichen Aufgaben; letztere lassen sich wiederum in unmittelbare und mittelbare Aufgaben unterteilen.

II. Die Parteiaufgaben, wie sich der erstere Aufgabenkreis kurz bezeichnen läßt, sind äußerst vielgestaltig.

Der Betriebsobmann ist der unterste selbständige Amtsträger der DAF. und damit in erster Instanz für die politische, soziale und berufliche Betreuung der Betriebsgemeinschaft verantwortlich. Die Verordnung des Führers und Reichskanzlers über Wesen und Ziel der DAF. vom 24. 10. 1934 und die grundsätzliche Anweisung des Leiters der DAF. vom 2. 9. 1936 enthalten im wesentlichen die Beauftragung des Betriebsobmanns hinsichtlich der Parteiaufgaben. Diese sind im einzelnen folgende: Als verantwortlicher DAF.-Walter für die politische Ausrichtung und Erziehung im Betriebe hat er dafür zu sorgen, daß sich die Gefolgschaft mit den Aufgaben der Deutschen Arbeitsfront vertraut macht und weltanschaulich im Sinne des Nationalsozialismus geschult wird. Er muß daher für möglichst vollständige Beteiligung des Betriebes an Veranstaltungen der NSDAP. und deren Gliederungen sorgen, nötigenfalls derartige Veranstaltungen selbst mitvorbereiten oder veranlassen. Ihm obliegt die Propaganda für die nationalsozialistische Presse, die Werkzeitungen und Fachzeitschriften; er überwacht sogar deren ordnungsmäßige Zustellung an die Gefolgschaftsmitglieder in der Erkenntnis der hohen Bedeutung der NS.-Presse, die ihr als Förderin der nationalsozialistischen Geisteshaltung zukommt. Alle Angelegenheiten der DAF. gehören ausschließlich zu seiner Zuständigkeit. Er hat daher alle Anordnungen der DAF., soweit sie den Betrieb angehen, zusammen mit dem Betriebsführer durchzuführen; diese Anordnungen betreffen u. a. die Bildung und den Einsatz von Werkscharen, Bestellung und Abberufung von DAF.-Waltern, KdF.-Warten und Werkscharmännern, Durchführung von Betriebsappellen, Förderung der Aufgaben der NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude", der Organisation „Feierabend- und Freizeitgestaltung" usw. Ihm untersteht die Durchführung des Reichsberufswettkampfes, des Leistungswettkampfes aller Deutschen, der im steigenden Maße an Bedeutung gewonnen hat. Er ist letzten Endes der Trommler und Werber für die DAF. Er ist auch verantwortlich für den Eingang der Beiträge. Entsprechend seiner politischen Aufgabe im Betriebe hat er die Pflicht, den Führer des Betriebes auf Betriebsangehörige, die seiner Meinung nach politisch nicht einwandfrei sind, aufmerksam zu machen, und kann unter Umständen deren Entlassung vorschlagen oder im Vertrauensrat beraten lassen. Es bedeutet aber eine gröbliche Verkennung der Stellung des Betriebsobmanns, wenn er in einem derartigen Falle die Entlassung eines Gefolgsmannes fordern wollte. Die Entscheidung darüber, ob die Kündigung tatsächlich ausgesprochen wird, liegt einzig und allein beim Führer des Betriebes, der auch die alleinige Verantwortung zu tragen hat. Entgegen der Auffassung des

Reichsorganisationsleiters der NSDAP.[9], daß der Betriebsobmann bei Aufstellung der Betriebsordnung hinzuziehen ist, hat er dabei, soweit er nicht dem Vertrauensrat angehört, nicht mitzuwirken. In den Bestimmungen des AOG. ist seine Mitwirkung nicht vorgesehen; denn Aufgabe des Obmanns ist es nicht, sich um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu kümmern, sondern um die politischen Auswirkungen solcher Arbeitsbedingungen auf die Betriebsgemeinschaft.

Mit dem Kriegsfall ist die politische Berufung des Betriebsobmanns nahezu unermeßlich gestiegen. Nach einer Anordnung des Stellvertreters des Führers ist dem Obmann im Rahmen der Gesamtaufgabe der NSDAP. die Führung des Gesamteinsatzes der Angehörigen der Partei, ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände im Betriebe verantwortlich übertragen worden. „Die Durchführung der der Deutschen Arbeitsfront im Rahmen der Gesamtaufgabe der NSDAP. im Kriege zufallenden Aufgaben macht den einheitlichen Einsatz und die straffe Zusammenfassung der Angehörigen der Partei, ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände in den Betrieben erforderlich. Die Führung dieses Gesamteinsatzes kann nur von einer Stelle im Betrieb aus verantwortlich geleitet werden. Der Betriebsobmann übernimmt als politischer Beauftragter im Betriebe die Führung dieser verantwortlichen Stelle[10].“ Damit soll ein einheitlicher Einsatz des Kernes der Betriebsgemeinschaft gewährleistet sein. Die nationalsozialistischen Aktivisten der Betriebsgemeinschaft stehen in der Front der Arbeit unter dem Befehl des Betriebsobmanns.

Als Betreuer der Gefolgschaftsmitglieder auf sozialem Gebiet hat er die soziale Lage eines jeden Gefolgschaftsmitgliedes nach Möglichkeit zu kennen, den sozialen Ausgleich und die gerechte Entlohnung der Gefolgschaft zu überwachen sowie um die Steigerung der Betriebserträgnisse besorgt zu sein. Er ist mitverantwortlich für den Gesundheitszustand der Gefolgschaftsmitglieder, er hat die sozialhygienischen Zustände zu überwachen, die Berufskrankheiten zu beobachten und in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, den Gesundheitsämtern, mit der staatlichen Gewerbeaufsicht, der Gewerbepolizei und der NS.-Volkswohlfahrt Vorsorge und Fürsorge zu üben. Er muß daher mit den zuständigen Stellen im Betriebe alle Maßnahmen beraten, die der Gestaltung und Durchführung des Betriebsschutzes dienen. Endlich ist unter diesem Gesichtspunkt die Sorge für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach den Richtlinien des Amtes „Schönheit der Arbeit“ und die Sorge für die Gründung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen zu erwähnen.

Schließlich hat der Betriebsobmann die berufliche Betreuung wahrzunehmen.

---

[9] Organisationsbuch 1937, 4. Aufl., S. 200.

[10] Anordnung des Stellvertreters des Führers Nr. 183/1939 im: Sonderdruck der Betriebsinf. 10a/40.

Die DAF. ist das Instrument der Partei in der Sozialpolitik. Dem Betriebsobmann als ihrem Amtsträger obliegt daher auch die Überwachung dieses Zweiges der Sozialpolitik. Da er unter keinen Umständen einseitiger Interessenvertreter ist, hat er einerseits um die Berufserziehung und Lehrlingsausbildung durch Errichtung von Fachschulen und Lehrbetrieben zwecks Förderung der begabten Belegschaftsjugend, andererseits um die Verbesserung der Arbeitsleistung besorgt zu sein. Insbesondere ist es seine Aufgabe, die Betriebsgemeinschaft zur Leistungsgemeinschaft zu entwickeln, durch Sicherung des sozialen Friedens, Vertiefung des Gemeinschafts- und Kameradschaftsgeistes, durch Leistungssteigerung und Hebung des Lebensstandards der einzelnen Kameraden.

Dagegen gehört die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nicht zur Zuständigkeit des Betriebsobmanns. Diese liegt allein bei den zuständigen staatlichen Organen. Doch soll sich die DAF. durch ihren Betriebsobmann dafür einsetzen, daß die Konfliktsmöglichkeit weitgehend eingeschränkt wird, indem der Betriebsobmann zusammen mit dem Betriebsführer und Vertrauensrat einen gemeinschaftsmäßigen Ausgleich herbeizuführen sucht, bevor außerbetriebliche Stellen um eine Entscheidung angegangen werden. Neben der im § 56 Abs. 2 AOG. getroffenen Regelung hat sich die Übung in den Betrieben dahin entwickelt, daß jeder Konfliktsfall binnen 5 Tagen dem Betriebsobmann zur Kenntnis gebracht werden muß, der ihn wiederum an den Vertrauensrat, dem ja auch der Betriebsführer und meist auch der Obmann angehört, weiterleitet, wo die innerbetriebliche Regelung versucht wird. Wenn dieser Versuch scheitert, erhält der klägerische Teil eine Bescheinigung darüber, daß er eine innerbetriebliche Regelung vergeblich versucht hat. Erst jetzt befassen sich die Rechtsberatungsstellen der DAF. mit dieser Angelegenheit, zunächst noch im Schlichtungsverfahren. Gegebenenfalls verweist der Betriebsobmann vorerst noch an den zuständigen Kreisfachabteilungswalter. Sehr oft gelingt auch eine Schlichtung. Nach etwa vergeblichem Schlichtungsversuch wird dann das Verfahren in ein Entscheidungsverfahren übergeleitet und vor die zuständigen staatlichen Organe gebracht. Hierbei ist gemäß § 56 Abs. 2 AOG. für die Kündigungswiderrufsklage die Einreichung einer Bescheinigung darüber erforderlich, daß der Vertrauensrat innerhalb 5 Tagen nach Zugang der Kündigung mit dieser Angelegenheit befaßt worden ist. Aus praktischen Bedürfnissen und in Verfolg des der DAF. gesetzten Erziehungszieles hat diese die eben erwähnte ähnliche Regelung getroffen und den Obmann zum ersten betrieblichen Schlichter bestellt[11].

Für die staatlichen Organe ist diese Art der Regelung ohne Bedeutung, insbesondere kann sich ein Gefolgschaftsmitglied, das die bei einer Kün-

[11] Auskunft der DAF.-Gauwaltungen Schwerin i. M., Reichenberg (Sud.), der Kreiswaltung Oppeln an den Verfasser; vgl. Weigel in Arb.Rechtskartei, Blatt 605; Organisationsbuch der NSDAP. 1936, S. 204.

digungswiderrufsklage einzuhaltende 5-Tage-Frist hat verstreichen lassen, nicht darauf berufen, daß die Angelegenheit beim Betriebsobmann liegengeblieben wäre. Für diesen Fall ist ausschließlich der § 56 Abs. 2 AOG. und die sich hieraus ergebende Folge maßgebend[12]. Inwieweit dann der Betriebsobmann als Empfangsbevollmächtigter für den Vertrauensrat anzusehen ist, läßt sich nur nach Lage des Einzelfalles beurteilen. In der Regel wird er als solcher anzusehen sein.

Alle diese Aufgaben und Funktionen, betreffend die sozialpolitische, organisatorische und personelle Betreuung und Überwachung der Betriebsmitglieder, laufen in der Hand des Betriebsobmanns zusammen und machen ihn zum Sachwalter der DAF.

II. Nicht so umfangreich, dagegen ebenso einflußreich und maßgeblich sind die dem Betriebsobmann auf Grund *gesetzlicher Bestimmungen* obliegenden Aufgaben, wodurch ihm entscheidender Einfluß bezüglich aller für den Betrieb wichtiger Personalfragen eingeräumt wird.

1. Gemäß § 9 Abs. 1 AOG. erfolgt die Aufstellung der Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter durch den Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem Obmann der NSBO. Da seit der Anordnung des Reichsleiters der DAF. vom 8. 5. 1937 die Aufgaben und Zuständigkeiten der NSBO. auf die DAF. übergegangen sind, nimmt nunmehr der Betriebsobmann des Betriebes diese Aufgabe wahr. Entsprechendes gilt für die öffentlichen Betriebe und Verwaltungen nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 AOGö. Durch die Einschaltung des Betriebsobmanns in der Frage der Berufung der Vertrauensmänner und den noch später zu erörternden Personalfragen ist die Gewähr vorhanden, daß nur Männer in den Vertrauensrat und die sonstigen Betriebseinrichtungen berufen werden, die rückhaltlos für den nationalsozialistischen Staat einzutreten bereit sind[13].

Während sich bei der Ausübung der allgemeinen Aufgaben keine Schwierigkeiten und Streitfragen rechtlicher Art ergeben, da es sich dabei um außerrechtliche Zuständigkeiten und Aufgaben handelt, ergeben sich in der Ausübung der Rechte aus § 9 AOG. mancherlei Schwierigkeiten, die in der tatsächlichen Übung sowie in Wissenschaft und Rechtsprechung eine verschiedene Beurteilung erfahren. Grundsätzlich ist die Erkenntnis, daß das Gesetz die ordnungsmäßige Aufstellung des Vertrauensrates als eine höchsteigene Angelegenheit des Betriebes betrachtet, bei der nur betriebliche Instanzen mitzuwirken haben. Ein Eingreifen betriebsfremder Stellen ist mit dem Zweck des Gesetzes, im Vertrauensrat ein Organ der Betriebsgemeinschaft zu schaffen, unvereinbar.

Es spricht demnach auch von dem Einverständnis des Betriebsobmanns *des* Betriebes, für den der Vertrauensrat berufen werden soll (§ 1 der

---

12 Vgl. dazu 14. DVO. zum AOG. § 6, RGBl. I 1935/1240.
13 DAR. 1934/116.

2. DVO.). Eine Mitwirkung oder Beeinflussung irgendwelcher Art durch außerbetriebliche Stellen ist daher ausgeschlossen. Als Besonderheit ist in Abs. 2 ausdrücklich der Fall geregelt, daß eine Einigung zwischen dem Obmann und dem Führer des Betriebes über die vorzuschlagenden Vertrauensmänner nicht zustande gekommen ist. In diesem Falle kann der Reichstreuhänder der Arbeit die Vertrauensmänner berufen. Durch die Kannvorschrift soll wiederum zum Ausdruck gebracht werden, daß unter allen Umständen und in erster Linie eine innerbetriebliche Regelung erstrebt werden soll.

Im Anschluß hieran erhebt sich die Frage, wie weit der Kreis der betriebsfremden Stellen gezogen werden soll. Sind insbesondere die DAF. bzw. deren Organe betriebsfremde Elemente, die unzulässigerweise „machthungrig" in die Betriebswelt eingreifen?

In den Kreis der betriebsfremden Elemente gehören grundsätzlich alle die Stellen, die mit dem einzelnen Betriebe und dessen Ordnung in keinem Zusammenhange stehen. In diesem Sinne ist beispielsweise der Reichstreuhänder, der Gewerberat eine betriebsfremde Organisation. Die DAF. dagegen ist eine „gesamtbetriebliche Organisation"; sie steht mit der Betriebsgemeinschaft sowohl des einzelnen Betriebes, gleichzeitig aber auch mit den Betriebsgemeinschaften aller Betriebe nicht nur im direkten Zusammenhang, sondern bildet geradezu „deren Grundlage und politische Kraftquelle[14]". Sie ist das Instrument, der Arm der Partei im Arbeitsleben. Ebenso wie der Hoheitsträger der Partei jeder Zeit in Zweige des wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Lebens als die ordnende Kraft der Gemeinschaft, nicht kraft hoheitlicher Befugnisse, erforderlichenfalls eingreifen kann, können auch alle Stellen der DAF. in jedem Betriebe tätig werden, ohne Rücksicht darauf, ob sie nun gerade für diesen Betrieb bestellt waren oder nicht. Die DAF. ist also eine überbetriebliche und gleichzeitig gesamtbetriebliche Organisation. Der Unterschied liegt nicht zwischen „überbetrieblich" und „gesamtbetrieblich", sondern zwischen „überbetrieblich" und „gesamtbetrieblich" einerseits und „betriebsfremd" andererseits. Zur Durchdringung der einzelnen Betriebsgemeinschaften bedient sich die DAF. jeweils eines Betriebsobmannes und stellt sich auf diese Weise auch tatsächlich und sichtbar mitten in den Betrieb. Es ist daher keine außerbetriebliche Beeinflussung, wenn die DAF. ihrem Obmann Weisungen und Richtlinien für die Berufung von Vertrauensmännern erteilt.

Die Tätigkeit des Obmannes bezeichnet das Gesetz als Einvernehmen. Dies ist nach herrschender Auffassung gleichbedeutend mit Zustimmung. Der Obmann muß mit der Aufnahme jedes einzelnen Vertrauensmannes und seines Stellvertreters in die zu wählende Liste einverstanden sein.

---

[14] s. Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, A II, 1a (S. 1) und 4a (S. 3) und Einl. III B, S. 10.

Kein Betriebsangehöriger kann Vertrauensmann werden, der nicht das uneingeschränkte Vertrauen des Betriebsobmanns genießt, es sei denn, daß ihn im Ausnahmefall der Reichstreuhänder ernennt. Eine Einigung zwischen Betriebsführer und Betriebsobmann muß zustande kommen; fehlt das Einverständnis des Obmanns, gleichgültig aus welchem Grunde, so kann eine Abstimmung über die Liste durch die Gefolgschaftsmitglieder nicht stattfinden; eine trotzdem stattfindende Abstimmung ist ohne rechtliche Wirkung. Ungültig ist auch eine Wahl, wenn statt der Vorschlagsliste eine andere Liste gewählt wird. Ebensowenig kann eine Abstimmung stattfinden, wenn ein Betriebsobmann überhaupt nicht vorhanden oder anderweitig verhindert ist; z. B. liegt eine rechtliche Verhinderung vor, wenn der Betriebsführer gleichzeitig auch Betriebsobmann ist[15].

Anders liegt der Fall, wenn der Betriebsobmann selbst auf die Liste der Vertrauensmänner gesetzt werden soll. Hier kann er sein Einverständnis zu seiner Wahl erteilen. Daß eine derartige Kollision der Ämter von Betriebsobmann und Betriebsführer und Betriebsobmann und Vertrauensrat möglich ist, soll später gezeigt werden. Für den letzteren Fall ergibt sie sich schon daraus, daß der Betriebsobmann wie jeder Vertrauensmann Mitglied der Gefolgschaft ist. Andere Bedingungen, die im Widerspruch zu einer derartigen Ämterkollision stehen könnten, werden an die Wählbarkeit des Vertrauensrates nicht gestellt. Ob es indessen zweckmäßig ist, den Betriebsobmann gleichzeitig in das verantwortungsvolle Amt des Vertrauensmannes zu berufen, mag in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben.

Wie das Einvernehmen zwischen Betriebsführer und Obmann herbeigeführt wird, ist ihnen überlassen. Es wird sich nicht darum handeln, daß der Führer dem Obmann und der Obmann dem Führer eine fertige Liste vorlegt, so daß der eine oder der andere nur bejahend oder verneinend Stellung zu nehmen hat; vielmehr werden beide in vertrauensvoller Zusammenarbeit die Aufstellung der Liste vornehmen. Das Gesetz legt großen Wert auf die Zusammenarbeit beider.

Entsprechend dem Grundgedanken der Deutschen Arbeitsordnung ist die Kräfteverteilung in dieser Frage eine verschiedene. Zwar stehen Betriebsführer und Obmann in keinem Rangverhältnis, es entspricht aber dem Führergrundsatz und auch der Fassung des Gesetzes, wenn das Schwergewicht der Entscheidung über die Aufstellung der Liste beim Betriebsführer liegt. Der Obmann soll ja auch nicht den Betriebsführer kontrollieren, was er indirekt durch den größeren Einfluß auf die Liste der Vertrauensmänner erreichen würde, sondern seine Aufgabe ist es hier, den Betriebsführer mit dem auf Grund seiner engen Fühlungnahme mit den Gefolgschaftsmitgliedern erworbenen Wissen zu unterstützen und die-

[15] Vgl. Weigel in Arb.R.Kartei Bl. 605.

jenigen Arbeiter vorzuschlagen, von denen die ersprießlichste Arbeit zu erwarten ist. Er würde demnach seine Befugnisse mißbrauchen, wenn er aus Prestigegründen oder aus anderen als den erwähnten Erwägungen Kandidaten ablehnen bzw. vorschlagen würde.

Über dieses Mitwirkungsrecht hinaus steht dem Betriebsobmann ein Einfluß auf die Gestaltung des Vertrauensrates nicht zu. So ist auch eine Vereinbarung zwischen dem Führer und dem Obmann, die eine Herabsetzung oder Erhöhung der zu berufenden Vertrauensmänner zum Ziele hat, unzulässig und unwirksam.

Eine gleiche Regelung ist für die Berufung der Mitglieder des Unternehmerbeirats getroffen worden.

Nach Art. III § 3 Abs. 1 der 17. DVO. zum AOG. werden die Mitglieder des Unternehmerbeirats durch den Unternehmer oder den Betriebsführer im Einvernehmen mit dem Betriebsobmann der DAF. berufen, während bis dahin die Berufung allein durch den Unternehmer bzw. durch den Führer des Betriebes erfolgte. Durch die Verordnung ist der bereits im § 17 AOG. vorgesehene indirekte Einfluß des Betriebsobmanns auf die Berufung der Mitglieder des Unternehmerbeirats, den dieser bei der früheren Berufung der Vertrauensmänner, die ja allein Mitglieder werden konnten, geltend machen konnte, nunmehr in einen direkten umgewandelt worden. Allerdings bedeutet diese Bestimmung nichts Neues, sie ist lediglich der folgerichtige Aufbau der neuen Arbeitsordnung in Fortführung der im § 9 AOG. niedergelegten ratio legis. Das Gleiche gilt für die Berufung des Gruppenbeirats gemäß § 7 der 17. DVO., wonach für eine Gruppe von Betrieben, die noch einmal unter einer gemeinsamen Leitung, einem Gruppenleiter stehen, die Möglichkeit eines besonderen Beirats bestimmt wird. An die Stelle des für den Betrieb zuständigen Obmanns tritt der für den Sitz der Verwaltung der Gruppe zuständige Betriebsobmann.

Gemäß § 3 Abs. 2 dieser Verordnung ist auch wiederum der Reichstreuhänder zur Berufung befugt, wenn das erforderliche Einvernehmen nicht erzielt wird. Im übrigen ergibt sich die gleiche Rechtslage wie auf Grund des § 9 AOG. für die entsprechende Regelung.

2. Endlich gibt es auch Aufgabenbereiche, auf die der Betriebsobmann nur mittelbaren Einfluß hat.

Bei der Berufung des Sachverständigenbeirats, des Beratungsorganes des Reichstreuhänders in allgemeinen und grundsätzlichen Fragen, ist der Reichstreuhänder hinsichtlich der Auswahl der Sachverständigen zu drei Viertel an die Vorschlagsliste der DAF. gebunden (§ 23 AOG., §§ 17 f. der 2. DVO.). Als Sachverständige hat aber die DAF., soweit es sich um Gefolgschaftsangehörige handelt, in erster Linie geeignete Angehörige der Vertrauensräte in Vorschlag zu bringen, so daß hinsichtlich dieser Dreiviertelmehrheit der Einfluß des Betriebsobmanns wenigstens mittelbar,

dadurch nämlich, daß er bei der Berufung der Vertrauensmänner in den Vertrauensrat mitwirkt, zur Geltung kommt. Hingegen ist der Reichstreuhänder bei der Berufung des Sachverständigenausschusses (§ 23 Abs. 3 AOG.) an keine Vorschlagsliste gebunden.

Auch bei der Besetzung der Ehrengerichte kommt der Einfluß des Betriebsobmanns in gleicher Weise zum Ausdruck, insofern nämlich, als gemäß §§ 41 Abs. 2, 50 AOG. in Verbindung mit §§ 3 Abs. 3, 10 der 3. DVO. die Beisitzer aus Vorschlagslisten der DAF. zu entnehmen sind. Diese Vorschriften sind im Gegensatz zu § 23 AOG., wonach die Sachverständigen aus Vertrauensmännern ausgewählt werden „sollen", Muß vorschriften, so daß die Berufung von Vertrauensmännern als Beisitzer zwingend vorgeschrieben und ein Mitwirkungsrecht des Betriebsobmanns insoweit gesetzlich gesichert ist. Eine direkte Zuziehung der Betriebsobleute kommt hier ebensowenig wie bei der Berufung des Sachverständigenbeirats in Betracht.

Schließlich gehört in den Kreis der mittelbaren Beauftragung die Bestellung der Beisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden. Diese sind gemäß § 66 Abs. 2 AOG. in Verbindung mit § 20 AGG. in angemessenem Verhältnis aus den Vorschlagslisten der DAF. zu entnehmen. Damit ist das bisherige Vorschlagsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen auf die DAF. übertragen worden, die sich bei der näheren Auswahl ihres Betriebsobmanns bedient und in erster Linie auf Vertrauensmänner zurückgreift. Ob indes neben dem Führer des Betriebes und den Vertrauensmännern auch der Betriebsobmann selbst als Unternehmer- oder Gefolgschaftsbeisitzer bei den Ehren- und Arbeitsgerichten vorgeschlagen werden kann, ist vom Gesetz nicht entschieden; die rechtliche Grundlage fehlt. Diese Frage ist aber zu verneinen. Eine Organisation, welche die Angehörigen der Betriebsgemeinschaft, Unternehmer und Gefolgschaftsangehörige, gleichmäßig betreut, muß sich bei streitigen Entscheidungen innerhalb der Betriebsgemeinschaft von selbst ausschalten, um nicht in die Gefahr der einseitigen Interessenwahrung zu geraten. Der Gesetzgeber war bei der Frage nach der Prozeßvertretung von Betriebsangehörigen vor eine ähnliche Frage gestellt und in § 11 AOG. eine Regelung dahin getroffen, daß die Prozeßvertretung nicht durch Amtswalter — den Betriebsobmann —, sondern durch Angestellte der DAF. wahrzunehmen ist, die aber getrennt sind nach Unternehmern einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits[16]. In gleichem Sinne ist auch die oben gestellte Frage zu beantworten und dem Betriebsobmann die Eignung als Beisitzer abzusprechen.

Soweit die Aufgaben, die der Betriebsobmann nach den Weisungen der DAF. und auf Grund gesetzlicher Bestimmungen wahrzunehmen hat. Sie bedeuten die Einschaltung des Betriebsobmanns als des untersten Walters

---

[16] Vgl. Mansfeld, Anm. 3, zu § 66 AOG.

einer sozialpolitischen Organisation unmittelbar in den Aufbau der einzelnen Betriebsgemeinschaften.

IV. Mitarbeiter.

Es erscheint nahezu selbstverständlich, daß der Betriebsobmann alle die aufgezählten Aufgaben nicht allein wahrnehmen kann. Deshalb hat ihm die DAF. zur Erledigung der allgemeinen Aufgaben Mitarbeiter beigegeben; bei Erledigung der gesetzlichen Aufgaben jedoch ist eine Vertretung nicht zulässig. Diese hat der Betriebsobmann höchst persönlich wahrzunehmen.

Zur Erfüllung der allgemeinen Aufgaben beruft der Betriebsobmann auf Grund einer Anordnung des Reichsleiters der DAF. vom 31. 1. 1938[17] und anderer Vereinbarungen für die besonderen Sachgebiete Mitarbeiter als seine Vertreter, und zwar in allen DAF.-Fragen die Betriebswalter, in allen KdF.-Fragen die Betriebswarte.

Nach der Anordnung des Leiters des Jugendamtes der DAF. vom 18. 6. 1936 ernennt er im Einvernehmen mit der Jugendabteilung der Kreiswaltung den Betriebsjugendwalter bzw. die Betriebsjugendwalterin. Sie sollen den Betriebsobmann bei der politischen Ausrichtung und Erziehung der im Betriebe tätigen jungen Arbeitskameraden unterstützen. Dieses Sachgebiet hat durch die neuerliche Regelung des Jugendschutzes im Betriebe an Bedeutung gewonnen, so daß die Berufung eines Jugendwalters als Vertreter des Betriebsobmanns unbedingt notwendig wurde. Ferner beruft er den Werkscharführer, den Betriebsgesundheitswalter, den Betriebsberufswart, die Betriebsfrauenwalterin und schließlich den Arbeitsschutzwalter. In dieser Aufzählung ist die Stellung der Frauenwalterin besonders hervorzuheben. Mit ihr muß namentlich der männliche Betriebsobmann bestens zusammenarbeiten; denn von ihrer Haltung und ihrem Einsatz hängt es ab, ob und wieweit sich der oft große weibliche Gefolgschaftsteil als zur Betriebsgemeinschaft gehörig fühlt. Unter den KdF.-Warten ist der Betriebssportwart besonders zu nennen. Weiterhin stehen ihm als Helfer zur Seite der Betriebsschriftwart, -kassenwart und -propagandawart. Je nach der Größe des Betriebes und des Arbeitsanfalles bestellt er die notwendige Anzahl von Mitarbeitern mit den entsprechenden Bezeichnungen.

Zur Entlastung und Unterstützung des Betriebsobmanns in personeller und organisatorischer Bezjehung unterstehen ihm des weiteren der Betriebsblockobmann, der Betriebszellenobmann und der Hauptbetriebszellenobmann.

Der Betriebsblockobmann wird in Betrieben mit mehr als 30 Betriebsmitgliedern berufen. Der Block umfaßt etwa 15 Gefolgschaftsmitglieder.

[17] Inf.Dienst vom 31. 1. 1938.

Der zuständige Blockobmann ist in vollem Umfange, also in der politischen, sozialen und beruflichen Betreuung dieser Betriebsangehörigen Vertreter des Betriebsobmannes.

In größeren Betrieben, in denen 2 bis 4 Blocks (Zelle) errichtet werden können, werden wiederum als Vertreter des Betriebsobmanns Betriebszellenobleute berufen. Zuständigkeit und Aufgabenstellung regelt im einzelnen der Betriebsobmann.

Um eine möglichst rasche und den Betrieb nicht störende Regelung der Aufgaben zu erreichen, werden die Blocks und Zellen zweckmäßigerweise nach Abteilungen und Arbeitsgruppen aufgestellt[18]. Dies hat auch noch den Vorteil, daß die Obmänner durch vorbildliche Haltung das Vertrauen ihrer Einheit in die Führung und damit in die Einrichtungen der neuen Arbeitsverfassung begründen und stärken können.

In Betrieben mit einer größeren Anzahl von Zellen hat sich zur Unterstützung des Betriebsobmannes die Einsetzung eines weiteren Mitarbeiters, des Hauptbetriebszellenobmanns, als notwendig und zweckmäßig erwiesen. Dieser wird aus der Zahl der Zellenobmänner berufen und untersteht disziplinär und fachlich dem Betriebsobmann. Er ist dessen ständiger und erster Vertreter und sein gegebener Nachfolger.

Nicht zur Unterstützung oder Entlastung, sondern zum Zwecke einer gleichmäßigen Ausrichtung mehrerer Betriebsobmänner und einer zentralen Betreuung bei mehreren Betrieben ist laut einer Anordnung Dr. Leys vom Mai 1938[19] die Einrichtung des Hauptbetriebsobmanns erfolgt. Dadurch ist vor allem erreicht, daß der Tätigkeitsbereich eines Betriebsobmanns nie zu groß wird und eine wirkliche Betreuung der Betriebsgemeinschaft durch den Obmann ständig gewährleistet bleibt. Eine ähnliche Einrichtung kannte auch schon das BRG. in Gestalt des Gesamtbetriebsobmanns[20]. Dieser war allerdings nicht im Sinne des Führerprinzips organisiert, d. h. es war darunter nicht eine aus der Zahl der vorhandenen Obmänner berufene Einzelpersönlichkeit zu verstehen, sondern dieser Gesamtbetriebsobmann bestand aus der Summe der vorhandenen Obmänner als ein Kollegium im Sinne des damaligen kollektiven Arbeitsrechts. Der Hauptbetriebsobmann des AOG. hingegen ist eine Einzelpersönlichkeit. Er ist an die Stelle der früheren Reichsbeauftragten der NSBO. und der DAF. bei Unternehmen mit mehreren Betrieben (Konzerne, Aktiengesellschaften) getreten und wird aus der Zahl der in diesen Unternehmen tätigen Betriebsobmänner durch den zuständigen Gauobmann berufen. Seine Tätigkeit besteht in der Hauptsache darin, die übrigen Betriebsobmänner des Unternehmens in allen wesentlichen Fragen zu unterrichten und all-

18 So z. B. in den Schles. Schuhwerken Ottmuth O.-S. A.-G. („Ota").

19 Inf.Dienst vom 9. 5. 1938, S. 59, 4. Folge.

20 Mansfeld, § 50 BRG., Anm. 2a, und § 51, Anm. 2a; a. M. Feige-Sitzler, § 51, Anm. 1.

gemeine Richtlinien für die Behandlung wichtiger Fragen und Aufgaben zu geben. Er selbst bearbeitet vorwiegend solche Fragen, die über den Zuständigkeitsbereich des einzelnen Betriebes hinausgehen. Seine Stellung im übrigen entspricht der eines jeden Betriebsobmannes.

Durch die Tätigkeit des Hauptbetriebsobmanns werden die Selbständigkeit des zuständigen Betriebsobmanns und die Erledigung einzelbetrieblicher Fragen durch letzteren sowie dessen Zusammenarbeit mit den Dienststellen der DAF. in keiner Weise berührt. Der Hauptbetriebsobmann untersteht in dieser seiner Eigenschaft ebenso wie als Betriebsobmann disziplinär dem zuständigen Ortsobmann der DAF., fachlich dem zuständigen Kreisfachabteilungsleiter.

2. Abschnitt. Wesen des Amtes.

Aus der tatsächlichen Aufgabenstellung des Betriebsobmanns, seinen Befugnissen und namentlich seiner Bedeutung für die neue Arbeitsordnung läßt sich in folgenden auch die Rechtsnatur dieser Einrichtung ableiten.

Ist das Amt des Betriebsobmanns ein öffentliches Amt?

Das Arbeitsordnungsgesetz geht von der Unterordnung des einzelnen gegenüber der Gemeinschaft aus, und indem das Gesetz in § 1 die Betriebszwecke in den Interessenbereich des Staates einfügt, organisiert es in dem Betrieb einen Teil der Volksgemeinschaft. Der Betrieb stellt sich als Zelle eines lebendigen Organismus dar, die das Leben eines Volkes als einer Blutsgemeinschaft in der Verkörperung einer Rechtsgemeinschaft bildet.

Unter dieser Voraussetzung läßt sich das Gebiet des Arbeitsrechtes dem öffentlichen Recht eingliedern.

Nach herrschender Anschauung wird auch im geltenden Recht öffentliches und privates Recht unterschieden. So wird im § 1 Abs. I DBG. und § 3 Änd.Ges. von einem „öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis" gesprochen; damit wird zum Ausdruck gebracht, daß es daneben noch ein privatrechtliches Dienstverhältnis geben muß, das für den nationalsozialistischen Rechtsstaat gleichfalls von Bedeutung ist[21]. Allgemein gültige Gesichtspunkte für die Zweiteilung in öffentliches und privates Recht lassen sich nicht aufstellen. Dies galt schon bisher weitgehend für das Gebiet des Arbeitsrechts. So kann z. B. der Gesichtspunkt, daß Privatrecht durch „Verträge", öffentliches Recht durch „Verfügungen" gekennzeichnet ist[23], nicht entscheidend sein. Huber unterscheidet zwischen „volksgenössischem" und „hoheitlichem" Recht; entscheidend sei für den hoheitlichen Begriff das unmittelbare Wirken der politischen Führung[22]. Richtigerweise

[21] Vgl. Brand: § 1, Anm. 2; Koellreuter: § 4, S. 15.
[22] Huber in „Grundfragen", S. 15.

wird man die Zweiteilung nach dem Gesichtspunkt des „Gemeinschaftsrechts" bzw. „der völkisch gebundenen Persönlichkeit" ausrichten müssen[23]. Dabei leuchtet ohne weiteres ein, daß es heute ein Privatrecht im Sinne des Liberalismus nicht mehr geben kann. Demnach wird man als öffentliches oder hoheitliches Recht jenen Bereich bezeichnen, der nur oder überwiegend im Interesse der Volksgemeinschaft und des Gemeinwohles Verhältnisse zu ordnen bestimmt ist. Daß demnach das Arbeitsrecht der Grundtendenz nach dem öffentlichen Recht angehört, dürfte nach dem bisher Gesagten nicht zu bezweifeln sein; lediglich der Umstand, daß die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil des Arbeitsrechts regelt, läßt den Gedanken aufkommen, es handele sich insoweit um Privatrecht. Dem ist aber nicht so. Der Arbeitsvertrag ist nicht die Grundlage des Arbeitsverhältnisses, sondern nur die Gestaltungsmöglichkeit desselben nach Form und Inhalt. Es gibt vielmehr für jeden Volksgenossen als Glied der öffentlich-rechtlichen Betriebsgemeinschaft ein unmittelbares Recht der Arbeit[24]. Dieses Recht kann aber nur einer unmittelbaren Gemeinschaftsregelung, also dem öffentlichen Recht, unterworfen sein.

Unter diesem Gesichtspunkt ist das Amt eines Vertrauensmannes als öffentliches Amt bezeichnet worden[25].

Die Rechtsstellung des Betriebsobmanns ist die gleiche. Sie beruht gleichfalls auf öffentlicher, nicht auf privatrechtlicher Übertragung. Das Amt des Betriebsobmannes ist als wesentliches Glied in den Organismus der Betriebsgemeinschaft mit öffentlich-rechtlichen Funktionen eingefügt. Vom Standpunkt der hier vertretenen Auffassung über die Zugehörigkeit des Arbeitsrechts zum öffentlich-rechtlichen Sektor und über die im weiteren Teil der Ausführungen zu erörternde Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft kommt eine Verweisung des Amtes des Obmanns in das Privatrecht nicht in Betracht. Wenn Huber die Stellung des Betriebsführers in den Bereich des hoheitlichen Rechtes verweist[26], dann kann dies mit der gleichen Berechtigung für die Einrichtung des Betriebsobmannes beansprucht werden. Zudem können noch weitere Gründe, die für die öffentlich-rechtliche Natur dieses Amtes sprechen, angeführt werden.

Dieses Amt wird von einem öffentlich-rechtlichen Gesetz, dem Arbeitsordnungsgesetz, als Einrichtung eines staatlichen Selbstverwaltungskörpers vorausgesetzt. Das AOG. spricht in § 9 von einer Mitwirkung des Betriebsobmanns bei der Berufung des Vertrauensrates, des betrieblichen Organes zur Erhaltung und Sicherung des sozialen Friedens. Damit hat das AOG. selbst den Betriebsobmann mit öffentlich-rechtlichen Funktionen

23 Koellreuter: a. a. O.
24 Vgl. Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, Einl. II, und in JW. 37/1103.
25 Brück, S. 10; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 13, Anm. 2.
26 Huber a. a. O.

ausgestattet. Mit dieser Mitwirkung allein ist die Stellung des Obmanns aber noch nicht erschöpft. Aus ihr sind zwangsläufig weitere Funktionen abzuleiten, die einmal ihre Grundlage finden in der staatlichen Gesetzgebung selbst, wie z. B. in den erwähnten Erlassen des Reichsministers der Luftfahrt, zum anderen in der Gesetzgebungsgewalt eines autonomen Verbandes des öffentlichen Rechts, der Deutschen Arbeitsfront. Die Deutsche Arbeitsfront gehört kraft ihres Wesens zu den Körperschaften des öffentlichen Rechts. Ihr ist zwar ausdrücklich die Rechtsstellung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht beigelegt worden; diese Rechtsstellung kann aber nicht nur durch ausdrückliche gesetzliche Verleihung erworben werden, sie kann auch aus den Aufgaben und Befugnissen einer Gemeinschaft folgen[27]. Zudem dient uns der Begriff der Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht wie im 18. Jahrhundert zur Neutralisierung von Lebensbereichen gegenüber dem Staate, sondern er wird zur Eingliederung einer völkischen Lebensordnung in das Ganze der Volksgemeinschaft verwandt[28]. Da aber die DAF., die ihre Aufgaben von der NSDAP. herleitet, Aufgaben hoheitlicher Natur wahrzunehmen hat und somit Trägerin öffentlicher Aufgaben und Befugnisse ist, trägt sie den Charakter einer Körperschaft des öffentlichen Rechts dieser besonderen Art und ist gekennzeichnet durch das Vorhandensein öffentlicher Ämter und öffentlicher Amtsträger[29].

Huber ist sogar der Meinung, daß diese Eigenschaft, Träger öffentlicher Aufgaben und Befugnisse zu sein mit dem Ziele, das arbeitende deutsche Volk zu einer wahrhaften Leistungsgemeinschaft zu bilden und dadurch den Arbeitsfrieden zu erhalten, das eigentliche Wesen der DAF. ausmache[30].

In diesem Zusammenhange ist ferner als wesentliches Merkmal für den Charakter eines öffentlichen Amtes in Betracht zu ziehen, daß das Amt des Obmanns aus der privaten Rechtssphäre herausgehoben und dem autonomen Verband der DAF. unterstellt ist. Bei Streitigkeiten über Fragen organisatorischer und auch personeller Art ist der ordentliche Rechtsweg ausgeschlossen, und zwar in der Weise, daß diesbezügliche Fragen auch nicht von Verwaltungsgerichten, wie etwa den Arbeitsgerichtsbehörden, nachgeprüft werden können. Hierfür sind die Dienststellen der DAF. ausschließlich zuständig. Hierin zeigt sich in aller Deutlichkeit das Gewaltverhältnis zwischen der DAF. und den staatlichen Organen

[27] So auch RGZ. 107/244.

[28] Huber in JW. 1935, S. 2123.

[29] Huber in Ak.f.DR. 37/73; Kallee in Arb.R.K., Bl. Arbeitsfront XIII, Anm. 1; Urteil SG. München, veröffentlicht in Arb.R.K., Bl. Arbeitsfront I A 78; a. M. RG. vom 15. 2. 1939 in Frankf. Ztg. vom 3. 4. 1939; Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, Einleitung.

[30] Huber a. a. O.

einerseits und dem Obmann andererseits, kraft dessen letzterem im Verwaltungswege Anweisungen gegeben werden können und auf Grund dessen seine Tätigkeit einer besonderen staatlichen Verwaltungsaufsicht unterstellt wird, worauf jedoch in einem späteren Teil noch näher einzugehen sein wird.

Der Betriebsobmann ist zwar kein Beamter in staats- und verwaltungsrechtlichem Sinne, er ist aber öffentlicher Amtsträger. Die NSDAP. ist nach dem Reichsgesetz vom 1. 12. 1933 — RGBl. I S. 1016 — eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, und zwar eine solche des Verfassungsrechts, d. h. sie ist nicht in die staatliche Verwaltung eingegliedert, sondern als Trägerin öffentlicher Verwaltung neben die Staatsverwaltung getreten; sie hat einen eigenen Verwaltungsapparat, der behördenähnlich organisiert ist. Ihre Organe sind daher auch keine Organe im bisher üblichen staats- und verwaltungsrechtlichen Sinne. Als Inhaber eines Amtes der Partei im nationalsozialistischen Staate sind sie aber Amtsträger, und zwar öffentliche Amtsträger, weil die Führung des Amtes Ausübung öffentlicher Dienstpflicht ist[31]. Es ist demnach neben dem Begriff der Beamteneigenschaft entsprechend den obigen Ausführungen der Begriff der Amtsträgerschaft getreten; der Betriebsobmann ist als der Hoheitsträger der Partei im Betriebe ein solcher Amtsträger. Seine Dienstpflichten und seine Rechte sind öffentlicher Natur, seine Verfügungen sind öffentliche Verwaltungsakte und unterliegen den Grundsätzen, die das Verwaltungsrecht für die hoheitlichen Akte öffentlicher Amtsträger entwickelt hat.

Nach alledem ist auch die Frage, ob der Betriebsobmann Beamter im strafrechtlichen Sinne ist, bejahend zu beantworten. Beamter im strafrechtlichen Sinne ist, wer in öffentlich-rechtlicher Funktion handelt oder auf Grund eines öffentlich-rechtlichen Verhältnisses angestellt ist oder wer auf Grund eines privaten Verhältnisses angestellt ist und öffentlich-rechtliche Funktionen ausübt. Demnach kommt es bei dieser Frage nicht darauf an, daß der Obmann Beamter in staatsrechtlichem Sinne ist, sondern entscheidend darauf, daß er zu Dienstverrichtungen berufen ist, die aus der Staatsgewalt abgeleitet werden und staatsrechtlichen Zwecken dienen, und zwar selbst dann, wenn seine Stellung ausschließlich durch privatrechtlichen Dienstvertrag geregelt wäre[32]. Ob indes eine unmittelbare oder entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen, namentlich die Anwendung strafrechtlicher Vorschriften in Frage kommt, ist strittig; jedoch muß man grundsätzlich, ohne in eine Schematisierung zu verfallen, der Auffassung sein, daß die Amts-

[31] Vgl. Koellreuter: Öff. Amt und Amtsträger im nationalsozialistischen Staat in RVBl. 1935, S. 785 ff.; Brand: Das deutsche Beamtengesetz, Abschn. I, Vorbem. 5 vor § 1 (S. 72) und die dort angegebene Literatur und Rechtsprechung.

[32] RG. in JW. 1937/759.

träger der Partei und die Amtsträger des Staates gleichzustellen sind. Für den Begriff des Strafrechts leuchtet dieser Standpunkt ohne weiteres ein. Der Betriebsobmann, der für seine Arbeitskameraden innerhalb seiner Amtsführung Autoritätsträger ist, unterliegt den qualifizierten Strafen, wenn er sein Amt zum Schaden der Volksgesamtheit mißbraucht. Aber auch in den übrigen Beziehungen wird zumindest eine entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen gerechtfertigt sein, dann natürlich mit allen sich hieraus ergebenden Folgen, namentlich auch auf dem Gebiet der Haftung. So ist z. B. eine Haftung der DAF. in entsprechender Anwendung des § 839 BGB. in Verbindung mit § 131 RV. dann begründet, wenn der Obmann bei einer Reise der NS.-Gemeinschaft „KdF." fahrlässigerweise seine Pflicht gegenüber einem Teilnehmer verletzt. Die Haftungsmöglichkeit der DAF. wird um so größer werden und häufiger vorkommen, je mehr die DAF. an der Einzeldurchführung der ihr obliegenden Aufgaben teilnimmt und im Bereiche der Parteiverwaltung tätig wird; denn in diesem Maße entstehen für ihre Amtsträger auch Amtspflichten gegenüber den einzelnen Volksgenossen, für deren Pflichtverletzung die Deutsche Arbeitsfront haften muß[33].

Abschließend hierzu sei noch Bezug genommen auf die Stellung des Betriebsobmanns nach dem Betriebsrätegesetz. Auch seine Stellung beruhte auf öffentlichem Amt. Mansfeld bezeichnet die Lehre, nach der der Obmann als Betriebsvertretung ein öffentliches Amt ausübte, als die herrschende[34]. Hingegen sind die zu dieser Frage ausgeführten, angeblich ausschlaggebenden Gründe *gegen* die Annahme eines öffentlich-rechtlichen Amtes der Betriebsvertretungen für die nunmehr zur Entscheidung stehende Frage zum größten Teil überholt und unanwendbar. So kann namentlich der Einwand nicht mehr aufrechterhalten werden, die ausgesprochene Interessenpolitik der damaligen Betriebsvertretungen widerspreche der Annahme eines öffentlich-rechtlichen Amtes. Es ist doch gerade Aufgabe des Betriebsobmannes, die bestehenden Interessen zu überbrücken oder so weitgehend wie möglich abzuschwächen. Ebensowenig kann auf den Einwand Bezug genommen werden, die Aufgaben der Betriebsvertretungen, dem Interesse des Betriebes zu dienen, gehören nicht dem öffentlichen Recht an[35]. Die Wahrnehmung des sozialen Friedens und die Erziehung zur nationalsozialistischen Arbeitsgesinnung sind nach nationalsozialistischer Auffassung nicht nur Angelegenheiten eines Betriebes, sondern darüber hinaus die Grundpfeiler des staatlichen Bestandes. Überdies

[33] Vgl. Huber in DJZ. 35/1023; Reuß: „Partei und Staat im Dritten Reich" in JW. 1935/2314 ff.; Tegetmeyer in JW. 1939/51; Huber: Verfassungsrecht des Großdeutschen Reiches, S. 307 ff., u. a.

[34] Mansfeld, § 1 BRG., Vorbem. 2, und die dort angegebene Literatur und Rechtsprechung.

[35] Hueck-Nipperdey S. 486.

sei noch festgestellt, daß die Frage, ob der Betriebsobmann einem öffentlichen Beamten gleichzustellen ist, nicht deshalb entstanden und wie hier zu bejahen ist, weil die Stellung beider Amtsträger gleich a r t i g, sondern deshalb, weil sie gleich w e r t i g ist.

Der Betriebsobmann verrichtet seine Tätigkeit e h r e n a m t l i c h neben seinen eigentlichen Dienst- und Arbeitsgeschäften. Er ist Ehrenbeamter (§ 149 DGB.), versieht ein Amt im staatlichen Sinne für gewisse Zeit als Nebenbeschäftigung, wofür er keine Besoldung und keine beamtenmäßige Versorgung erhält. Er hat lediglich Anspruch auf Aufwandsentschädigung und Spesen. Dieser Anspruch geht zu Lasten der Betriebsgemeinschaft, das ist also praktisch zu Lasten des Betriebes, da es ein Amt der Betriebsgemeinschaft ist. Notwendige Versäumnisse von Arbeitszeit infolge von Geschäften bei Wahrnehmung seines Amtes dürfen eine Minderung des Arbeitsentgeltes nicht zur Folge haben, auch dann nicht, wenn der Betriebsobmann von der Berufsarbeit zeitweise freigestellt werden muß. Eine solche Regelung ist zwar gesetzlich nicht vorgeschrieben, folgt aber aus dem Begriff eines Ehrenamtes; im übrigen wird es überall so gehandhabt und ist auch praktisch in den Betrieben anerkannt. So wurden beispielsweise Spesen und sonstige Unkosten, die den Obleuten infolge der Berufung nach Berlin anläßlich der Feierlichkeiten des 50. Geburtstages des Führers und aus Anlaß der Maifeiern entstanden, durch den Betrieb restlos bezahlt. Auch sonstige, durch laufende Geschäfte entstandene Unkosten werden den Obleuten stets ersetzt. Der laufende Zeitaufwand im allgemeinen ist aber bereits in der tarifmäßigen Entlohnung abgegolten, soweit der Obmann in der Arbeitszeit tätig wird; soweit er laufende Geschäfte nach Arbeitsschluß zu erledigen hat, was vielfach der Fall ist, erhält er hierfür als ehrenamtlich tätiger Obmann keine besondere Vergütung[36]. Es wäre auch nicht denkbar, wenn ein Betriebsführer bei notwendigem Ausfall der Arbeitszeit die Zahlung des üblichen Lohnes oder den Ersatz der tatsächlichen Unkosten mit dem Hinweis auf das Fehlen einer dem § 13 Abs. 1 AOG. entsprechenden gesetzlichen Regelung verweigern wollte. Selbstverständlich hat jeder Betriebsobmann die Pflicht, dafür zu sorgen, daß er durch seine ehrenamtliche Tätigkeit möglichst wenig Arbeitszeit versäumt. Für ihn gilt auch, was Dr. Ley im Hinblick auf die ehrenamtliche Tätigkeit der Vertrauensmänner überhaupt gesagt hat: Wer sich als Betriebsobmann Vorteile gewähren läßt, sei es in geldlicher Art oder durch Versetzung auf einen anderen, besser bezahlten Arbeitsplatz oder dergleichen, verwirkt dadurch seine Mitgliedschaft bei der Deutschen Arbeitsfront[37].

---

36 Auskunft der Gauwaltungen Schwerin i. M., Reichenberg (Sud.), Breslau, der Kreiswaltung Oppeln und der Schuh-A.-G. „Ota" an den Verfasser.

37 Inf.Dienst vom 16. 6. 1934.

Der Betriebsobmann hat weiterhin eine Organstellung inne. Er ist einmal Organ der DAF., dann aber auch Organ der Betriebsgemeinschaft. Organ der Betriebsgemeinschaft ist er deshalb, weil er dieselbe im Betriebe nach außen allgemein vertritt und für die Willensbildung der DAF. hinsichtlich der betriebsgemeinschaftlichen sozialen Betreuung aller Gefolgschaftsmitglieder insoweit zuständig ist. Dabei kann die Frage, ob die DAF. eigene Rechtspersönlichkeit besitzt, dahingestellt bleiben; sie ist ein der NSDAP. angeschlossener Verband, ihre Amtswalter, also auch der Betriebsobmann, sind in der Regel, d. h. wenn sie den sonstigen Voraussetzungen genügen, als politische Leiter der NSDAP.[38] gleichzeitig Amtswalter der NSDAP., die, wie schon dargelegt, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit juristischer Persönlichkeit ist. Der Betriebsobmann, der bisweilen geradezu als das Organ der sozialen Selbstverantwortung bezeichnet wird, ist demnach Organ der NSDAP. und der DAF. und im Bereiche seiner spezifischen Aufgaben den DAF.-Dienststellen verantwortlich[39].

Die gesetzliche Auswertung dieser Regelung ist noch im Fluß. Als dem Träger eines öffentlichen Amtes, dem „Beauftragten der Partei im Betriebe", mit derart weitgehenden Befugnissen, wie sie in der schon erwähnten Anordnung Nr. 183/1939 des Stellvertreters des Führers und weiteren Anordnungen aufgezeigt sind, muß ihm folgerichtig diese Stellung gegeben werden. Hierbei kann der Gesichtspunkt der Haftungsrisiken der Partei nicht entscheidend von Bedeutung sein. Denn diese Haftungsrisiken sind andererseits bedingt durch das Schutzinteresse des anderen Teiles, nämlich der Volksgenossen, die auf die Zusammenarbeit mit dem Obmann und auf dessen Rat und Hilfe angewiesen sind. Es ist auch nicht einleuchtend, warum die Verwaltungsbehörde „Partei" in dieser Beziehung besser gestellt sein sollte als die Verwaltungsbehörde „Staat", bei der der Kreis der Organe mindestens ebenso weit gezogen ist. Ein Vergleich der Stellung eines Hitler-Jugend-Führers mit der eines Volksschullehrers mag zur Unterstützung dieser Ansicht dienen. Die Führer der Hitler-Jugend, wenigstens die höheren, sind Träger eines öffentlichen Amtes und haben als Jugenderzieher die gleiche Aufgabenstellung im öffentlichen Leben wie die Lehrer, die anerkanntermaßen Organe der Staatsverwaltung sind. Gleiche Rechte haben gleiche Pflichten zur Voraussetzung. Die Partei in erster Linie haftet auch für die Hitler-Jugend-Führer als Organe. Auch der Betriebsobmann hat in weitem Maße erzieherische Aufgaben, deren Erfüllung ihm die Partei für seinen Aufgabenbereich übertragen hat. Darüber hinaus aber obliegen ihm noch

[38] Organisationsbuch 1937, S. 200.

[39] Koellreuter in RVBl. 1935, S. 788: „Als Träger eines öffentlichen Amtes stehen sie in einem organschaftlichen Verhältnis zur Partei oder zur betreffenden Gliederung."

andere, wichtigere Aufgaben, also soll auch die Partei insoweit für ihn als Organ haften. Haftungsfälle in der Praxis sind infolge der strengen Beaufsichtigung durch Partei und Deutsche Arbeitsfront und infolge der eingehenden Schulung der Obmänner bisher selten vorgekommen. Wo solche Fälle eingetreten sind, hat die Deutsche Arbeitsfront zunächst versucht, durch Inanspruchnahme des Obmanns persönlich den Betroffenen zu entschädigen, alsdann aber nach erfolgter Maßregelung des Obmanns den Fall geschehen sein lassen[40]. Dieses Verfahren ist in höchstem Maße ungenügend und entspricht keineswegs unserem billigen Rechtsempfinden[41].

Der Betriebsobmann ist aber auch im eigentlichen gesetzlichen Sinne Organ der Betriebsgemeinschaft.

Die Betriebsgemeinschaft ist eine Verbandsbildung des Arbeitslebens, eine sozialrechtliche Einheit. Das ist eine notwendige Folgerung aus dem Grundgedanken der neuen Arbeitsverfassung[42]. Allerdings ist die Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft keineswegs unbestritten. Siebert beispielsweise ist der Ansicht, die Betriebsgemeinschaft sei keine juristische Person, überhaupt kein Verband in dem bisher üblichen Sinne, sondern sie sei als nationalsozialistische Gemeinschaft die lebendige Ordnung des Betriebes[43]. Es ist sicherlich richtig, daß gerade im Bereiche des neuen Arbeitsrechtes vielfach Begriffe mit neuem politischen Inhalt aufgekommen sind, die zu den althergebrachten juristischen Formen rationalistischen Denkens nicht recht passen wollen. Entscheidend sind aber in erster Linie die Lebenserscheinungen und das praktisch befriedigende Ergebnis. Jede Gemeinschaft, mag sie nun eine juristische Person oder „die lebendige Ordnung des Betriebes" sein, bedarf zur Entfaltung und zum Einsatz ihrer Kräfte einer Führung. Die Arbeitnehmerschaft nimmt an dem Schicksal des Betriebes nicht nur körperlich, sondern auch willensmäßig Anteil. Zu diesem Zwecke muß ein selbständiger Rechtsträger vorhanden sein. Die Gefolgschaftsmitglieder bilden daher in ihrer Gesamtheit eine rechtliche Einheit mit Rechtsbeziehungen[44]. Sie kann ihren Willen durch den Betriebsobmann äußern. Da aber der geborene Führer der Betriebsgemeinschaft der Betriebsführer ist, kann der Obmann nicht auch eine Führerstellung einnehmen; denn eine Mehrheit von Führern in einer Gemeinschaft stellt einen Widerspruch mit dem Begriff des Führers dar. Der Begriff des Vertreters ist vollends nicht am Platze; er steht außerhalb jeder Gemeinschaft und ist nach heutigem Rechtsdenken organisch ge-

---

40 Auskunft der Gauwaltungen Schwerin i. M. und Reichenberg (Sud.).

41 Vgl. auch Emig in JW. 1939/199 für ähnliche Fragen des Reichsnährstandes.

42 Brück S. 10; Kühn S. 29; Mansfeld Anm. 4 zu § 1; Nipperdey Anm. 6 zu § 1; Huber in JW. 1934/1019.

43 Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, Einl. I³ (S. 3 f.).

44 a. M. Hueck-Nipperdey S. 481.

wachsenen, natürlichen Verhältnissen in jedem Falle nachzusetzen. Hier ist eben der Begriff „Organ" am Platze und entspricht auch der tatsächlichen Stellung des Betriebsobmanns. Dieser ist kraft eigener Rechtspersönlichkeit und Rechtsfähigkeit Handlungs- und Willensorgan. Er ist aber zum Unterschied von dem Obmann des BRG. nicht Organ der Belegschaft, also kein Interessenorgan, sondern Organ der Betriebsgemeinschaft einschließlich Betriebsführer, genau so wie der Vertrauensrat es wäre, wenn er mit Rechtspersönlichkeit und Rechtsfähigkeit ausgestattet wäre. Er kann daher als solcher im Rahmen der ihm obliegenden Geschäfte für die Betriebsgemeinschaft bindende Erklärungen abgeben und entgegennehmen und die der Betriebsgemeinschaft zustehenden Rechte ausüben, soweit dieser im Rahmen der geltenden Arbeitsordnung Rechte und Pflichten zustehen. Aus dieser notwendigen Einschränkung mag mit gutem Recht der Schluß gezogen werden, daß es sich bei der Betriebsgemeinschaft nicht um eine zur vollen juristischen Person gewordene Einheit, sondern um eine sogenannte juristische Teilperson handelt, die nur insoweit Rechtsfähigkeit besitzt, als es zur Wahrnehmung der ihr im deutschen Sozialismus zugewiesenen Stellung notwendig erscheint. Insoweit allerdings verpflichtet und berechtigt der Obmann auch den Betriebsführer, der, von diesem Gesichtspunkt aus betrachtet, auch nur Mitglied der Betriebsgemeinschaft ist. Es folgt hieraus weiterhin, daß, namentlich auf dem Gebiete des Privatrechts, eine Handlungsfähigkeit fehlt und eine Haftung der Betriebsgemeinschaft gemäß §§ 31, 89 BGB. nicht in Betracht kommt, da ja in einem solchen Falle eine juristische Person nicht vorhanden ist. Eine Haftung nach §§ 278, 831 BGB. kann dann beispielsweise gegeben sein, wenn der Obmann als Vertreter auftritt, z. B. beim Organisieren eines Ausflugs der Betriebsgemeinschaft. Wieweit sonst noch Haftungsmöglichkeiten namentlich des Obmanns persönlich bestehen, richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen. Als konkrete Folge dieses organischen Verhältnisses vom Obmann zur Betriebsgemeinschaft kann sich ergeben, daß die Betriebsgemeinschaft im Falle eines Personenwechsels im Amte des Obmanns an die Erklärung des früheren gebunden bleibt. Scheidet also der Betriebsobmann aus irgendeinem Grunde aus dem Betriebe aus, nachdem er der Liste der zu wählenden Vertrauensmänner bereits zugestimmt hatte und diese gemäß § 5 der 2. DV. zum AOG. bekanntgemacht wurde, so ist sein Nachfolger als Organ der Betriebsgemeinschaft an diese Erklärung gebunden. Eine Änderung ist nicht mehr möglich. Dieses Ergebnis entspricht auch der einfachen Überlegung, daß sich nicht die Betriebsgemeinschaft nach dem jeweiligen Obmann, sondern der jeweilige Obmann nach dem Willen der Betriebsgemeinschaft zu richten hat, deren Willensorgan er nur ist. Auf diese Weise ist eine in gewissem Maße unerläßliche Stabilität in den betrieblichen Verhältnissen trotz eines Wechsels in der Person des Obmanns gewährleistet, der gerade in der ersten Zeit nach Inkraft-

treten des AOG. häufiger als erwünscht eintrat und zum Teil auch heute noch andauert.

In dieser organischen Stellung steht und fällt das Amt des Betriebsobmanns mit der Betriebsgemeinschaft. Aus diesem Grunde kann daher keine Rede davon sein, daß der Obmann keine gemeinschaftsmäßige Einrichtung wäre und die Betriebsgemeinschaft gefährde, die er als Organ verkörpert, wie es ebenso abwegig wäre, den Betriebsobmann als Vorgesetzten der Gefolgschaftsmitglieder zu charakterisieren. Aus dem Umstand, daß die Betriebsgemeinschaft eine Einheit ist, die aus allen im Betriebe tätigen Betriebsmitgliedern gebildet wird, ohne Rücksicht darauf, ob sie Mitglieder der DAF. sind oder nicht, folgt, daß der Betriebsobmann Organ auch derjenigen Betriebsmitglieder ist, die nicht Mitglieder der DAF. sind. Letzteres dürfte in der Praxis kaum noch vorkommen.

3. Abschnitt. Die Persönlichkeit des Betriebsobmanns.

a) Die Bestellung zum Betriebsobmann.

Die Auswahl der Persönlichkeit ist von entscheidender Bedeutung sowohl für den Bereich des Gesetzes als auch im Hinblick auf die durch die DAF. wahrzunehmenden Parteiaufgaben, namentlich mit Rücksicht auf die Tatsache, daß das Gesetz und die DAF. keine kasuistische Reglementierung, sondern nur Richtlinien und Weisungen gibt; und so ist es einleuchtend und verständlich, wenn die DAF., der ja die Berufung des Betriebsobmanns obliegt, als Hüterin der Betriebsgemeinschaft besonders hohe Anforderungen an die Persönlichkeit des Betriebsobmanns stellt, der in solchem Maße das Schicksal des Betriebes und der Betriebsgemeinschaft mitbestimmen kann.

Die Übernahme des Amtes ist für jeden deutschen Arbeiter eine aus seiner Stellung zur Volksgemeinschaft folgende öffentliche Bürgerpflicht; er hat das Amt, für das ihn die DAF. ausgewählt hat, zu übernehmen, sofern nicht seiner Bestellung Unfähigkeits- oder Untauglichkeitsgründe entgegenstehen; diese werden im großen und ganzen dieselben sein wie bei ähnlichen Ehrenämtern der öffentlichen Verwaltung, z. B. beim Schöffen- oder Geschworenenamt.

Ein Betriebsobmann wird nur in Betrieben bestellt, in denen mindestens 5 Gefolgschaftsmitglieder, also ausschließlich des Betriebsführers, und in solchen, in denen ein Vertrauensrat besteht. Dabei wird unterschieden:

Betriebsobmann A:
in Betrieben mit 5 bis 20 Gefolgschaftsmitgliedern,

Betriebsobmann B:
in Betrieben mit 21 bis 200 Gefolgschaftsmitgliedern,

Betriebsobmann C:
in Betrieben mit 201 bis 1600 Gefolgschaftsmitgliedern, und
Betriebsobmann D:
in Betrieben mit mehr als 1600 Gefolgschaftsmitgliedern[45].

Für Betriebe mit weniger als 5 Gefolgschaftsmitgliedern ist hinsichtlich der sozialpolitischen, organisatorischen und personellen Überwachung der Ortsobmann der DAF. persönlich verantwortlich und für die Bearbeitung zuständig. In Betrieben mit ausschließlich weiblichen Mitgliedern muß eine Frau als Betriebsobmann der DAF. berufen werden. Sie führt ebenfalls die Bezeichnung „Betriebsobmann der DAF." und zeichnet „Betriebsobmann der DAF. Frau X.". Die Berufung erfolgt unter folgenden Gesichtspunkten:

Nach den Weisungen der DAF. soll der Betriebsobmann in erster Linie als aufrechter Nationalsozialist durch Haltung und Leistung Vorbild aller Betriebsmitglieder sein. Er darf nicht einseitig irgendwelche Interessen wahrnehmen, sondern muß gleiches Recht allen Angehörigen der Betriebsgemeinschaft, sowohl dem Betriebsführer wie auch den Gefolgschaftsmitgliedern, zukommen lassen, und muß daher hohes Gerechtigkeitsgefühl besitzen[46]. Er soll nach Möglichkeit Parteigenosse sein oder zumindest Einzelmitglied der DAF. Daß die Voraussetzungen der politischen Zuverlässigkeit und der Deutschblütigkeit gegeben sein müssen, erscheint selbstverständlich. Der Nachweis der Deutschblütigkeit soll bis 1800 erbracht werden[47], doch wäre es genügend und aus mehrfachen Gründen empfehlenswert, den Nachweis der Deutschblütigkeit nur bis zu den Großeltern zu fordern.

Bei der Berufung sind durch die Mitwirkung maßgeblicher Stellen des öffentlichen Lebens weitgehende Sicherheiten geschaffen. Der Betriebsobmann wird auf Vorschlag des Ortsobmannes der DAF. nach dessen Rücksprache mit dem Betriebsführer, im Einverständnis mit dem für den Betrieb zuständigen Kreisfachabteilungswalter der DAF. vom Kreisobmann der DAF. berufen; hierzu ist noch die Zustimmung des zuständigen Ortsgruppenleiters der NSDAP. erforderlich[48].

Der Betriebsführer beurteilt seinerseits die fachliche Geeignetheit seines Gefolgschaftsmitgliedes; die Verantwortung für die Eignung zum Betriebsobmann trägt dagegen die DAF. allein. Ein Einvernehmen beider Stellen in der Frage der Berufung ist daher das Gegebene. Erst nach einer Bewährungsfrist von etwa 3–4 Monaten, während welcher gewöhnlich der Besuch einer Gauschule der DAF. zur Pflicht gemacht wird, erfolgt seine Bestätigung als Betriebsobmann unter Aushändigung

[45] Organisationsbuch 1940, S. 206.
[46] Richtlinien der Kreiswaltung Breslau und der Gauwaltung Reichenberg (Sud.) an die Betriebsobmänner; Organisationsbuch, 1. u. 4. Aufl.
[47] Organisationsbuch 1937, S. 200.
[48] Organisationsbuch, 4. Aufl. S. 230, 1940 S. 206 f.

des DAF.-Walter-Ausweises, und zwar erfolgt die Bestätigung durch die vorgesetzte Dienststelle, das ist der Kreisobmann.

Die Berufung von Betriebsobmännern in Betrieben mit kurzfristiger Beschäftigungsdauer, z. B. Baustellen, ist zeitlich begrenzt; sie erfolgt nur für die Dauer der Beschäftigungszeit. Der DAF.-Walter-Ausweis bzw. das Berufungsschreiben sind alsdann wieder dem zuständigen Kreisobmann zurückzugeben. Ein entsprechender Vermerk bezüglich der begrenzten Geltungsdauer ist auf dem Ausweise selbst enthalten[49].

Die Verbindung zur NSDAP. wird dadurch hergestellt, daß der Betriebsobmann, sofern die übrigen Voraussetzungen vorliegen, zum Hauptstellenleiter der NSDAP. durch den Kreisleiter ernannt werden kann. In der Regel bekleidet der Obmann auch einen Dienstgrad in der Werkschar. Seine Rangabzeichen und die der Zellen- und Blockobmänner in dieser Stellung sind in der Anordnung Nr. 29/38 des Reichsleiters Dr. Ley festgelegt[50]. Politisch und disziplinär untersteht er dem Ortsobmann, sachlich dem Kreisfachabteilungswalter der DAF.

Die Entwicklung wird wohl dahin gehen, daß die eben angeführten Ernennungen zur Bedingung gemacht werden, da nur dann der Totalitätsanspruch der DAF., alleinige Vertreterin der Interessen aller schaffenden Menschen zu sein[51], verwirklicht werden kann.

Diese in Richtlinien der DAF. und amtlichen Verlautbarungen wiederholt aufgestellten Grundsätze für die Berufung von Betriebsobmännern haben sich noch nicht überall durchgesetzt; namentlich die Stellung des Betriebsführers in dieser Frage hat oft Anlaß zu Beschwerden und Streitigkeiten gegeben. Über das hier erwähnte Mitwirkungsrecht hinaus kann dem Betriebsführer eine weiterreichende Berechtigung nicht zugestanden werden, insbesondere nicht die Befugnis, in Fällen, in denen er berechtigte Einwände gegen die Einsetzung eines Gefolgschaftsmitgliedes als Betriebsobmann erheben kann, zur Selbsthilfe zu greifen und dieses Gefolgschaftsmitglied zu entlassen. Einer Entlassung aus anderen Gründen kann nach der augenblicklichen Regelung bei böswilligem Verhalten des Betriebsführers nichts in den Weg gelegt werden. Hat er dagegen berechtigte Einwände und Bedenken, dann ist es sein gutes Recht, nach den amtlichen Richtlinien der DAF. sogar seine Pflicht, sich wegen einer anderweitigen Regelung mit der zuständigen Stelle der DAF. ins Benehmen zu setzen[52].

b) Die Beendigung des Amtes.

Für die Beendigung des Amtes ist zu unterscheiden das Ausscheiden aus dem Dienst, die Beurlaubung und die Abberufung. Das Ausscheiden

[49] Organisationsbuch 1940, S. 206 f.
[50] Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, A 4d (S. 13c f.).
[51] §§ 1, 7 der VO. über Wesen und Ziel der DAF.
[52] Vgl. DAF., Entsch.Samml. April 1939, 4. Folge, Nr. 48, S. 76.

aus dem Dienst ist die gewöhnliche Beendigung und erfolgt wegen Alters, Arbeitsniederlegung, Tod oder aus ähnlichen Gründen. Die Abberufung ist die Bezeichnung für Beendigung des Dienstes in außerdisziplinären Fällen und erfolgt auf Anordnung der vorgesetzten Dienststelle. Ein solcher Fall ist z. B. die Einsparung von Dienststellen. In disziplinären Fällen wird der Betriebsobmann einstweilen beurlaubt und nach Entscheidung der vorgesetzten Dienststelle oder auf Grund eines rechtskräftigen Urteils eines Ehrengerichts der DAF. oder eines Arbeitsgerichtes aus allen Ämtern abberufen.

c) Die Ausübung des Amtes.

I. Zuständigkeit.

Mangels einer kasuistischen Regelung der Stellung des Betriebsobmanns erfordert die Ausübung des Amtes ein besonderes Geschick: ein hohes Maß von Verantwortungsgefühl und Führertalent einerseits und großes Taktgefühl andererseits.

Sein Tätigkeitsbereich in sachlicher Beziehung ist bereits in einem früheren Kapitel erörtert worden; es deckt sich mit der Aufgabenstellung bezüglich der allgemeinen und auch der besonderen Aufgaben. Hier bleibt nur noch übrig, auf die örtliche Zuständigkeit näher einzugehen.

Der Betriebsobmann ist für den Betrieb und nur für diesen zuständig, dem er angehört. Was gemäß § 1 der 2. DVO. zum AOG. für die gesetzlich übertragenen Aufgaben gilt, daß nämlich das Einverständnis des Obmanns „des" Betriebes erforderlich ist, gilt auch für die ihm von der DAF. übertragenen allgemeinen Aufgaben. Die Einrichtung des Betriebsobmanns ist gerade von der DAF. als eine rein betriebliche gedacht und verwirklicht. In allen außerbetrieblichen Fragen hat der Betriebsobmann an den zuständigen Straßenblockobmann der DAF. zu verweisen. Streitfragen hinsichtlich der Zuständigkeit können sich nur dann ergeben, wenn es zweifelhaft ist, ob ein Betrieb oder mehrere Betriebe im Sinne des AOG. vorhanden sind.

Steht unzweifelhaft fest, daß von mehreren Betrieben der eine der Hauptbetrieb ist, während die anderen Betriebe wegen der räumlich weiten Entfernung vom Hauptbetriebe oder auf Grund der Tatsache, daß sie nicht durch gemeinsame Leitung mit dem Hauptbetrieb verbunden sind, als Nebenbetriebe anzusehen sind, dann ist zur Wahrnehmung der Aufgaben der Betriebsobmann des Hauptbetriebes zuständig (vgl. § 4 Abs. 2 AOG.). Sind für diese Nebenbetriebe oder gar Betriebsbestandteile — das sind völlig unselbständige Teile des eigentlichen Betriebes — infolge ihrer Größe eigene Obmänner vorhanden, dann muß man einen Unterschied machen zwischen der Wahrnehmung der allgemeinen und der gesetzlichen Aufgaben. Während diese Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile für die

DAF. als eigene Betriebe rechnen, gelten sie für das Arbeitsordnungsgesetz nicht als selbständige Betriebe. Daher kann der Betriebsobmann eines solchen Nebenbetriebes sehr wohl die allgemeinen Aufgaben wahrnehmen. Sein Einverständnis für die Aufstellung der Vertrauensleute aus diesem Nebenbetriebe oder Betriebsbestandteile für den Vertrauensrat des Hauptbetriebes ist jedoch weder notwendig noch ausreichend.

Sind dagegen mehrere Betriebe vorhanden, die aber auch nach dem AOG. als selbständige Betriebe rechnen, so daß beispielsweise jeder seinen eigenen Vertrauensrat hat, dann ist naturgemäß jeder dieser Betriebe eine auch rechtlich vollkommene Betriebsgemeinschaft; eine Einwirkung durch Betriebsobmänner anderer, vielleicht unter derselben Leitung stehender Betriebe, ist als betriebsfremd anzusehen. Gerade für solche Fälle ist aber neuerdings die Einrichtung des Hauptbetriebsobmannes geschaffen, so daß Kompetenzstreitigkeiten insoweit kaum vorkommen dürften.

In nicht vertrauensratspflichtigen Betrieben, also in Betrieben mit einer Gefolgschaft unter 20 Mann (§ 5 AOG.), hat der Betriebsobmann eine besonders große Bedeutung. Der Betriebsführer eines solchen Kleinbetriebes hat häufig auch nach Arbeitsschluß nur wenig Zeit, sich über politische und sozialpolitische Fragen zu unterrichten. Da ist ein politischer Obmann notwendig, der diese Aufgaben für den Betriebsführer wahrnimmt. Darüber hinaus ist das Fehlen des Vertrauensrates geradezu ein Mangel. In der Frage „der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen" soll der Vertrauensrat gehört werden (§ 6 AOG.). Wenn auch in kleineren Betrieben die Fühlungnahme zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft schnell erreicht werden kann und der Betriebsführer die Arbeit meist aus eigener Erfahrung kennt, so ist doch die Meinung und der Rat eines verantwortlichen Mitarbeiters zu solchen Fragen von großem Wert. Dafür kommt nur der Betriebsobmann in Betracht. Zwar soll er sich im allgemeinen um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht kümmern, die erwähnte Regelung jedoch betrifft nur diesen einen Sonderfall. Der Betriebsobmann ist dann nicht etwa als Ersatz für den fehlenden Vertrauensrat oder als Vertrauensmann anzusehen. Er handelt nur an Stelle des Vertrauenrates. Auch wenn der Obmann nicht gehört wurde, sind die Arbeitsbedingungen verbindlich. Anders ist es in dem Falle, wo in einer Tarifordnung festgelegt worden ist, daß bei einer Heranziehung von Gefolgschaftsmitgliedern unter 16 Jahren zu Akkordarbeiten in nicht vertrauensratspflichtigen Betrieben die Entscheidung des Betriebsführers über die Notwendigkeit dieser Arbeit erst nach Fühlungnahme mit dem Betriebsobmann zu erfolgen hat. Hier ist die Stellungnahme des Obmannes notwendig und rechtsverbindlich, da sie in der Tarifordnung vorgesehen ist[53].

---

53 Vgl. Betriebsinf. 8/40, S. 276.

II. Das Verhältnis zu anderen Organen.

1. Zum Betriebsführer.

Als Organ der Betriebsgemeinschaft tritt der Obmann in Ausübung seiner Tätigkeit in mannigfache Beziehungen zu anderen Organen und Einrichtungen des Betriebes.

Die Stellung des Betriebsobmanns in tatsächlicher Beziehung ist von der rechtlichen eine grundverschiedene. Während er in rechtlicher Hinsicht öffentlicher Amtsträger und Organ ist, ist ihm im Betriebe keine Sonderstellung eingeräumt, insbesondere ist er nicht Aufsichtsperson, die etwa für den Betriebsführer die Aufsicht im Betriebe auszuführen hätte. Ebensowenig steht ihm ein Entscheidungsrecht in rein betrieblichen Angelegenheiten zu, beispielsweise in der Frage der Entlassung oder Einstellung von Arbeitskräften. Derartige Einmischungen in die Rechte des Führers des Betriebes sind mit dem im § 2 Abs. 1 AOG. zum Ausdruck gebrachten Gedanken unvereinbar und für den Betriebsführer nicht bindend. Ein solches Verhalten bedeutet eine falsche Einstellung des Betriebsobmanns und beruht auf einer Verkennung der Führerstellung.

Desgleichen muß die Frage, ob die DAF. durch ihren Obmann ein Recht auf Einsicht in die Geschäftsbücher, in die Lohn- und Gehaltslisten der Gefolgschaftsmitglieder hat, nur mit größter Vorsicht behandelt und kann nur bedingt bejaht werden. In Ermangelung einer besonderen gesetzlichen Bestimmung wird ein solches Recht für ihn aus der VO. des Führers über Wesen und Ziel der DAF. abgeleitet. Nach § 2 Abs. 2 dieser VO. obliege der DAF. die Gestaltung des sozialen Lebens, namentlich was Lohn und Gehalt angehe; durch einen zweckmäßigen Ausbau dieser Arbeitsbedingungen würde dem einzelnen die Freude am Schaffen zum größten Nutzen für die Volksgemeinschaft erhalten bleiben. Des weiteren folge aus § 7 der VO., daß zur Sicherung des Arbeitsfriedens ein beiderseitiges Verständnis zwischen Führer und Gefolgschaft notwendig sei. Zur Vermittlung dieses gegenseitigen Verstehens könne sich der Obmann die Unterlagen durch Büchereinsicht verschaffen[54].

Die rechtliche Begründung dieser Frage ist sehr weit hergeholt und kann nur aus praktischen Erwägungen Gültigkeit beanspruchen. Ein derartiger Fall kann beispielsweise eintreten bei Aufklärung von Lohn- bzw. Gehaltsfragen von Gefolgschaftsangehörigen. Es muß dann schon jede andere Möglichkeit, diese Frage zu klären, erschöpft sein, und es darf sich nur noch darum handeln, ob eine Erhöhung des Lohnes bzw. Gehaltes für den Betrieb tragbar ist oder nicht, bevor in dem Einzelfalle eine Büchereinsicht gestattet wird. Das Vertrauen in die Buchführung, die in den Augen eines jeden Betriebsführers stets etwas besonderes ist und von staatlich Organen hinreichend überwacht wird, muß auch so bestehen.

[54] Dr. Bertin in Arb.R.Kartei, Bl. Betriebsobmann III.

Am schwierigsten ist die Stellung des Obmanns im Verhältnis zum Betriebsführer unter dem Gesichtspunkt des Pflichtenwiderstreites, in den der Obmann geraten kann: Auf der einen Seite als Organ der NSDAP. und der DAF., auf der anderen Seite als Gefolgschaftsmitglied gegenüber dem Betriebsführer. Einerseits hat er die Betreuung der Betriebsangehörigen wahrzunehmen und, wenn es sein muß, auch gegen den Willen des Betriebsführers durchzusetzen in dem Maße, in dem es die DAF. von ihm fordert; andererseits ist er Gefolgschaftsmitglied und darf als solches unter keinen Umständen gegen die Gesetze der Betriebsgemeinschaft, Treue und Kameradschaft verstoßen. Trotz einer solchen Konkurrenz von Pflichten hat die Stellung des Obmanns im Verhältnis zum Betriebsführer noch keine abschließende Regelung gefunden, so daß hierin eine Gefahr besteht, und zwar auf Grund der einfachen Überlegung, daß unklare Kompetenzen Reibungen erzeugen. Und niemand ist so weltfremd, daß er das Vorhandensein gewisser Spannungen und Gegensätzlichkeiten zwischen diesen beiden Organen übersehen würde. Nur feinste Abstimmung aufeinander ermöglicht eine reibungslose Zusammenarbeit. Hierbei müssen folgende Gesichtspunkte für die Handlungsweise richtungweisend sein:

Die einzelnen Aufgaben des Betriebsobmanns und des Betriebsführers sind bereits festgelegt. Beide sind Organe der Betriebsgemeinschaft und öffentliche Amtsträger. Grundsätzlich ist jener für die Betreuung, dieser für die Leitung der Betriebsgemeinschaft zuständig. Die dem Betriebsobmann obliegenden allgemeinen Aufgaben haben mit der Leitung der Betriebsgemeinschaft nichts zu tun; die gesetzlichen Aufgaben beschränken sich auf das Mitwirkungsrecht bei der Berufung von Organen. Über dieses Mitwirkungsrecht hinaus steht dem Betriebsobmann ein Einfluß auf die Leitung der Betriebsgemeinschaft nicht zu.

Soweit also die bisherige abstrakte Regelung der gegenseitigen Aufgaben. Es fehlt nur noch die Brücke, nämlich die Regelung des Verhältnisses vom Betriebsobmann zum Betriebsführer. Erstrebt wird ein harmonisches Zusammenarbeiten zur Förderung der Betriebsgemeinschaft und zum Nutzen von Volk und Staat (§ 1 AOG.). Zweifellos steht dieses Verhältnis im Zeichen des Führungsrechtes des Betriebsführers und hat insoweit ja auch im § 9 AOG. einen gesetzlichen Niederschlag gefunden. Verschiedene Versuche zur allgemein gültigen Bestimmung des Verhältnisses vom Betriebsführer zum Betriebsobmann sind unternommen worden. Der Reichsorganisationsleiter hat zu der Verordnung des Führers vom 24. 10. 1934 einen amtlichen Kommentar herausgegeben[55]. In diesem Kommentar hat er das Verhältnis vom Betriebsführer zum Betriebsobmann mit dem des Kompanieführers zum „etatsmäßigen Feldwebel" verglichen. Dieser etatsmäßige Feldwebel sei der Fürsprecher der Mann-

[55] Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, A 4 S. 10.

schaft beim Kompanieführer gewesen (Mutter der Kompanie) und habe in dieser Eigenschaft gegenüber dem Kompanieführer eine Sonderstellung innegehabt[56]. Als Auswirkung gerade dieses Kommentars wurden Zweifel laut, ob und wie denn die neue soziale Selbstverwaltung mit dem auch im AOG. verankerten Führerprinzip in Einklang zu bringen sei.

An sich widersprechen Führergrundsatz und Selbstverwaltung einander nicht, wie es die Vertreter der liberalistischen Selbstverwaltung angenommen haben, die diese beiden Begriffe nur in der Gegenüberstellung kannten. Die Übertragung des militärischen Führerbegriffes auf das Verhältnis vom Betriebsführer zum Obmann erscheint jedoch nicht zutreffend. Sie mag wohl als populäre Darstellung zum Verständnis des in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht schwierig zu beurteilenden Verhältnisses angebracht erscheinen. Ohne Zweifel hat mit der nationalen Revolution auch in dem Betrieb und in die neue deutsche Arbeitsordnung soldatischer Geist und soldatische Disziplin Eingang gefunden. Es geht aber ebenso zweifellos zu weit, das soldatische Führer-Gefolgschafts-Verhältnis als das Grundverhältnis der deutschen Arbeitsordnung zu bezeichnen[57]. Nicht das soldatische Führer-Gefolgschafts-Verhältnis ist das Grundverhältnis der neuen Arbeitsordnung, sondern das gegenseitige Treueverhältnis ist deren Grundforderung; das ist aber etwas anderes als das Verhältnis zwischen Offizier und Mannschaften. Das Arbeitsverhältnis ist keine Wehrpflicht, selbst wenn es rein äußerlich so scheinen könnte, wie im Falle der Pflichtarbeit; aber auch hier liegt materiell ein Arbeitsverhältnis zugrunde[58]. Der Betriebsführer ist kein Offizier, die Gefolgsleute keine Mannschaften und der Betriebsobmann ist daher auch nicht der „Etatsmäßige".

Ebensowenig wie von der Übertragung des militärischen kann von einer Übertragung des politischen Führerbegriffes auf den Betriebsführer und damit auf sein Verhältnis zum Betriebsobmann die Rede sein. Als politischer Führer kann der Betriebsführer schon deshalb nicht angesehen werden, weil das AOG. von ihm keinerlei politische Verdienste verlangt und seine Funktionen in zahlreichen Fällen nur Auftragsfunktionen sind; so kann z. B. der Reichstreuhänder nach der 12. DVO. zum AOG. in einem Sonderfalle (Gesamthafenbetrieb) den Betriebsführer berufen und jederzeit wieder abberufen. Eine solche Stellung ist aber mit der Führerstellung unvereinbar.

Der Versuch, das rechtliche Verhältnis zwischen Betriebsführer und Betriebsobmann allgemeingültig zu bestimmen, ist zum Scheitern verurteilt. Sein Inhalt richtet sich nach den verschiedenen Ordnungen, für die es angewandt wird. Hierbei hat die sozialistische Betrachtungsweise als

[56] Ähnlich auch Riedler S. 89.

[57] Vgl. Riedler a. a. O.

[58] Der Grenzfall könnte im Reichsarbeitsdienst gegeben sein. Näheres hierzu: Dr. v. Funke: „Arbeitsdienst und Arbeitsrecht" in JW. 34/1026.

Grundlage zu dienen, eine Anschauung, die dahin geht, daß die durch gemeinsame Arbeit und Leistung für das Volksganze gewordene Betriebsgemeinschaft als Grundpfeiler jeder Betriebsordnung anzusehen ist und daß diese Gemeinschaft zur Grundlage und zum Ausgangspunkt jeglichen Handelns und Denkens gemacht wird, um auf diese Weise zum Nutzen von Volk und Staat die bestehenden Gegensätzlichkeiten zu mildern und zu überwinden. Wenn sich Betriebsführer und Obmann in diesem Geiste an einem Tische finden, um die bisher einseitig verfolgten Interessen zu Interessen der Gemeinschaft zu machen, wird das gegenseitige Verhältnis bis zur endgültigen gesetzlichen Regelung ein durchaus verträgliches und harmonisches sein und damit dem Sinn und Zweck des Gesetzes entsprechen.

Ob allerdings eine gesetzliche Regelung in dieser Beziehung überhaupt erfolgen wird, kann natürlich nicht vorausgesagt werden. Es wäre nämlich auch denkbar, daß dies nicht geschehen wird. Das „Verhältnis" vom Betriebsführer zum Betriebsobmann könnte in der vollkommenen Betriebsgemeinschaft, die es vorerst noch zu schaffen gilt, dann seine Lösung gefunden haben, wenn das Amt des Betriebsführers und das des Obmanns in einer Person vereinigt werden könnte. Daß zur Zeit auf dem Gebiete des Arbeitslebens Interessengegensätze bestehen, trifft zwar zu. Dieser Zustand entspricht jedoch nicht der Natur der Dinge und ist für die Zukunft mit der Vorstellung von der unbedingten und unlöslichen Einheit des Betriebes einschließlich des Betriebsführers unvereinbar. Dann wird eben der Betriebsführer die Stellung und die Eigenschaften besitzen, die nach dem Willen des Gesetzes bzw. der DAF. heute der Obmann hat; seine Werkmeister und seine technischen Helfer werden die natürlichen Block- und Zellenobleute darstellen. Daß dem deutschen Betriebsführer ein solcher Geist mit demselben Erfolg anerzogen werden kann, wie es möglich war, daß der ehemalige Gewerkschaftsfunktionär in einen Betriebsobmann umgewandelt wurde, dürfte wohl zu erwarten sein. Dagegen spricht auch nicht die Bestellung der Beisitzer bei den Arbeitsgerichtsbehörden nach Arbeiter- und Unternehmerbeisitzern und die Besetzung bei den Rechtsberatungsstellen der DAF. Diese Einrichtungen werden in ihrer Zusammensetzung beibehalten werden. Einmal ist dieser Zustand zunächst so lange notwendig, als eben tatsächlich Interessengegensätze bestehen, dann aber in der Hauptsache deshalb, weil die unterschiedliche Besetzung eine fachlich genauere Beurteilung von Berufsfragen gewährleistet, die es immer zu klären geben wird. So lange braucht die Vereinigung der Ämter von Betriebsführer und Obmann nicht hinausgeschoben zu werden. Dieses Problem ist letztlich eine Frage der geeigneten Persönlichkeiten. Das zeigt auch ein Blick in die staatlichen und kommunalen Verwaltungen. Nach der Parole „Einheit von Partei und Staat" werden nach Möglichkeit die Ämter des Oberpräsidenten und des Gauleiters, des Landrats und Kreisleiters, des Bürgermeisters und des Ortsgruppenleiters, des Amtsvor-

stehers und des Ortsgruppenleiters usw. in einer Hand vereinigt, soweit das heute schon möglich ist. Wenn dieser Gedanke namentlich in den unteren Stellen noch nicht so vollständig wie gerade in den höheren Stellen durchgeführt ist, dann in erster Linie deshalb, weil der Arbeitsanfall in beiden Amtsbereichen so groß ist, daß er von einer Person praktisch nicht bewältigt werden könnte. Eine teilweise Verwirklichung dieses Gedankens zeigt aber doch, daß das Bestreben auch dahin gerichtet ist[59]. Nach den geltenden Bestimmungen jedenfalls bestehen keine Bedenken, wenn der Betriebsführer gleichzeitig auch das Amt des Betriebsobmannes versehen würde[60].

Bei der Aufstellung der Liste der zu wählenden Vertrauensmänner allerdings liegt dann ein Fall der rechtlichen Verhinderung des Obmanns vor und damit ein Fall, in dem der Reichstreuhänder anzurufen ist, der die Berufung der Vertrauensmänner vornimmt. Die Bildung des Vertrauensrates dagegen wird dadurch nicht vereitelt, so daß es durchaus möglich ist, daß jetzt schon in einem Betriebe der Betriebsführer zum Betriebsobmann bestellt wird. Diese Möglichkeit wird namentlich in den neuen Reichsgauen Danzig-Westpreußen und Warthegau häufig ausgenutzt, schon deshalb, weil es in diesen Gebieten an geeigneten Persönlichkeiten mangelt. Welche dieser beiden Möglichkeiten beschritten wird, mag der künftigen Entwicklung überlassen bleiben.

2. Das Verhältnis zum Vertrauensrat.

Eine ähnliche Frage wie die, ob der Betriebsführer gleichzeitig zum Obmann bestellt werden kann, erhebt sich bei der Betrachtung des Verhältnisses zwischen Betriebsobmann und Vertrauensrat, nämlich die: soll der Betriebsobmann gleichzeitig dem Vertrauensrat angehören oder nicht?

Daß der Betriebsobmann Mitglied des Vertrauensrates sein *kann*, ist keine Frage. Lediglich darüber, ob er sein *soll*, gehen die Meinungen auseinander. Diese Frage ist unter anderem von amtlichen Stellen schon mehrfach beantwortet, aber keineswegs einheitlich entschieden worden.

Während das Organisationsbuch der NSDAP. vom Jahre 1936 eine Äußerung dahin enthält, daß der Betriebsobmann stets Mitglied des Vertrauensrates sein *wird*, vertritt die 4. Auflage den Standpunkt, daß der Betriebsobmann eines Betriebes, in dem nach dem AOG. kein Vertrausrat besteht, Mitglied desselben sein *muß*[61]. Pg. Mende, der Leiter des Sozialamtes, hat in mehreren Verlautbarungen seine Meinung dahin

[59] Besonders auffallend im Gau Danzig-Westpreußen und im Warthegau (Reichsminister Dr. Frick bei der Amtseinführung des Reichsstatthalters in Posen am 2. 11. 1939).

[60] Vgl. Weigel in Arb.R.Kartei, Bl. 605, Betriebsobmann I.

[61] Organisationsbuch, 1. Aufl. S. 204, 4. Aufl. S. 199.

geäußert, daß er es nicht für zweckmäßig erachte, wenn der jeweilige Betriebsobmann Mitglied des Vertrauensrates wird. Der Betriebsobmann müsse jederzeit eine überparteiliche Stellung einnehmen und dürfte nicht in jede kleine Gegensätzlichkeit hineingezogen werden[62]. Rehtanz, Betriebsobmann des Reichsjustizministeriums, hingegen sieht es als notwendig an, wenn der Betriebsobmann zur Beratung herangezogen wird[63]. Für die erst kürzlich erfolgte Bestellung des Hauptbetriebsobmanns ist auf Grund von Erlassen[64] bestimmt, daß dieser bei der Bildung des Unternehmerbeirates mitzuwirken und an dessen Sitzungen teilzunehmen hat. Das Schrifttum stellt es als eine Frage der Zweckmäßigkeit hin, ob man den Betriebsobmann, der im Betriebe als Amtswalter der politischen Organisation wichtige Aufgaben zu erfüllen hat, in das verantwortungsvolle Amt eines Vertrauensmannes beruft und ihm dadurch weitere Pflichten auferlegt[65].

Der Betriebsobmann hat das Recht, sich über alle Betriebsvorkommnisse eingehend unterrichten zu lassen. Er muß daher sein Amt in ständiger enger Fühlungnahme mit dem Betriebsführer und dem Vertrauensrat ausüben. Insoweit bestehen auch keine Meinungsverschiedenheiten. Andererseits ist der Vertrauensrat gleich dem Obmann eine Einrichtung der Betriebsgemeinschaft; der Betriebsobmann hat auf seine Zusammensetzung maßgeblichen Einfluß. Daher gehen die allgemeinen Bestrebungen auch dahin, dem Betriebsobmann mindestens ein Teilnahme- und Rederecht im Vertrauensrat einzuräumen[66]. Diese Auffassung steht aber im Widerspruch zu dem Gedanken, daß der Vertrauensrat ein Beratungsorgan des Betriebsführers sein soll und Beratungen zwischen Führer und Vertrauensrat grundsätzlich ohne Zuziehung von anderen Personen zu erfolgen haben[67], so daß hieraus der Schluß zu ziehen ist, daß der Betriebsobmann an Sitzungen des Vertrauensrates nur teilnehmen kann, wenn er ihm gleichzeitig auch angehört. Im anderen Falle müßte der Vertrauensrat oder der Betriebsführer gehalten sein, das Ergebnis einer jeden Sitzung dem Obmann in irgendeiner Form mitzuteilen, da doch der Obmann berechtigten Anspruch auf Unterrichtung über alle Betriebsvorkommnisse hat. In der Praxis würde sich aber daraus nur ein unerwünschter Papierkrieg entwickeln.

Und in der Tat ist bei unvoreingenommener Abwägung der Zweckmäßigkeitsgründe kein Grund ersichtlich, dem Betriebsobmann allgemein

62 NS.-Sozialpolitik 1937, Heft 42, Beilage: „Der Vertrauensrat" 1937, S. 95 ff.
63 In DJ. 1937, S. 1112.
64 Inf.Dienst 1938, 4. Folge vom 9. 5. 1938, S. 59.
65 Mansfeld zu § 8 AOG., DAR. 1934/228.
66 Mende in Rundschreiben Nr. 37/37, veröffentlicht durch die Gauwaltung Breslau.
67 So auch der Reichsarbeitsminister an die Treuhänder der Arbeit in DAR. 34/228.

die Mitgliedschaft im Vertrauensrat zu verwehren. Sind nicht bei der augenblicklichen Regelung die Reibungsflächen größer und Streitigkeiten häufiger, Fälle, die durch eine klare Entscheidung dieser Frage im vorstehenden Sinne undenkbar wären? Zum Beispiel bietet der mangelnde Kündigungsschutz eines Obmanns, der nicht Vertrauensratsmitglied ist, die häufigsten Streitfälle zwischen der DAF. und den Betriebsführern, was die in dieser Frage zahlreich ergangene Rechtsprechung deutlich erhellt. Entsprechend dem Grundsatz von der Geltung der Persönlichkeit wäre es darüber hinaus sogar folgerichtig, den Betriebsobmann nicht nur zum Mitglied des Vertrauensrates zu machen, sondern ihm eine besondere Stellung innerhalb des Vertrauensrates einzuräumen, und zwar in der Weise, daß er unter besonders gearteten Umständen sogar an Stelle des Vertrauensrates für diesen verbindliche Handlungen vorzunehmen berechtigt wäre. Dem Vertrauensrat steht nach dem Gesetz nur Beratungsfunktion zu (§§ 5, 6, 28 Abs. 2 usw. AOG.). In den übrigen Fällen, wie bei der Anrufung des Reichstreuhänders (§ 16 AOG.), Ausstellen der Bescheinigung für die Widerrufsklage, handelt der Vertrauensrat gegen Entscheidungen des Betriebsführers. Ein Handeln an Stelle des Betriebsführers, der doch ebenfalls dem Vertrauensrat angehört, und damit eine Kollision von Kompetenzen ist also praktisch nicht zu befürchten, selbst wenn die rechtliche Möglichkeit hierzu bestände. Die Entscheidungsmacht und alleinige Verantwortung bleibt auch dann in vollem Umfange dem Betriebsführer. Weiterhin kennt das Gesetz keinen Obmann, der als Vertreter der Vertrauensratsmitglieder gelten könnte, so daß es auch nicht möglich ist, daß die Mitglieder des Vertrauensrates dem Betriebsführer gegenüber treten könnten. Der Einwand, daß dadurch wieder die Kräfte des kollektiven Arbeitsrechts Oberwasser gewinnen könnten und dadurch ein Zustand geschaffen wäre, der an das unselige Parteisystem erinnert, ist hinfällig; die Gefahr, wenn eine solche überhaupt vorhanden ist, ist sicherlich nicht größer als auf Grund der bestehenden unklaren Kompetenzregelung. Führung und Lenkung des Betriebes werden dadurch nicht berührt; sie bleiben nach wie vor, wie schon ausgeführt, in der Hand des Betriebsführers.

Der Betriebsobmann soll auf Grund der hohen Anforderungen, die von allen bei seiner Berufung mitwirkenden Stellen an ihn gerichtet werden, der Mann im Betriebe sein, dem sowohl die Gefolgschaftsmitglieder als auch der Vertrauensrat unbedingtes Vertrauen entgegenbringen, mit dem aber auch der Betriebsführer alle Vorgänge am zweckmäßigsten und ersprießlichsten besprechen kann.

Die Praxis gibt dem hier vertretenen Standpunkt in vollem Umfange Recht. Einmal ist der Betriebsobmann fast durchweg gleichzeitig Mitglied des Vertrauensrates, zum anderen geht aus zahllosen Äußerungen von Betriebsobleuten geradezu eine Identifizierung desselben mit dem Ver-

trauensrat hervor[68]. Der Vertrauensrat ist in Wirklichkeit mehr oder weniger, nach dem heutigen Stande wenigstens, eine Einrichtung zum Zweck der Erfüllung des Gesetzes geworden. Zwar kommen noch die vorgeschriebenen Sitzungen vielleicht auch in der vorgeschriebenen Anzahl zustande; jedoch nur in wenigen Fällen wird der Vertrauensrat noch tätig, in den seltensten Fällen wird er mit Anliegen befaßt, die nicht schon vorher der Betriebsobmann mit dem Betriebsführer eingehend besprochen, wenn nicht schon gelöst hat. Wo dies noch nicht der Fall ist, geht heute das allgemeine Bestreben der Obleute dahin, im Interesse der Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus dem Vertrauensrat herauszukommen; allerdings bleibt dann die Frage des Kündigungsschutzes unberücksichtigt. Die auf übungsmäßigem Wege entstandene Handhabung, vor Inanspruchnahme außerbetrieblicher Stellen im Falle eines betrieblichen Konflikts die Angelegenheit mit dem Betriebsobmann zu erörtern und nötigenfalls eine entsprechende Bescheinigung zu erhalten, ist im Verhältnis zu der gesetzlich vorgesehenen Regelung für den Vertrauensrat die Regel geworden[69]. Eine Wertung der praktischen Bedeutung im Gegensatz zu den gesetzlichen Möglichkeiten von Obmann und Vertrauensrat fällt nach dem augenblicklichen Stand der Dinge ohne Zweifel zugunsten des Obmanns aus. Das Schwergewicht der schöpferischen, gestaltenden und in die Zukunft weisenden Arbeit im Betriebe ruht auf den Schultern des Betriebsobmannes. Meines Erachtens wird er den Vertrauensrat in seinem Bestande überdauern. Er erscheint draußen im Betriebe als der Mann, der unbedingtes Vertrauen von allen, auch von den Vertrauensratsmitgliedern, fordern kann, nun aber nicht in mißbräuchlicher Anwendung seiner Befugnisse, sondern in ganz natürlicher Auswirkung seiner Persönlichkeit. Da es aber eine bekannte Tatsache ist, daß man um Vertrauen nicht bitten kann, sondern daß Vertrauen erarbeitet werden will, sollte diese praktische Übung, die sich an Hand von Beispielen in großer Anzahl näher ausführen ließe, ein Hinweis sein für die künftige Regelung der Stellung des Betriebsobmannes. Diese Regelung hat auch noch den Vorteil, daß bis zur gesetzlichen Regelung des Kündigungsschutzes der Betriebsobmann mindestens den gleichen Schutz genießen würde, wie er den Vertrauensmännern gemäß § 14 AOG. gewährt wird[70]. Die Folgerung aus all den Erwägungen heißt: Der Betriebsobmann *muß im Vertrauensrat nicht nur Sitz, sondern auch Stimme haben.*

Die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensrat und Betriebsobmann ge-

---

68 Vgl. z. B. NS.-Sozialpolitik vom 3. 2. 1938, S. 23.

69 Auskunft der Ota-AG.; ferner der Gauwaltung Reichenberg (Sud.) an den Verfasser; Weigel in Arb.R.Kartei Bl. 605; Organisationsbuch 1936, S. 204.

70 So auch die Praxis entsprechend den Auskünften der Gauwaltungen Breslau, Schwerin i. M. und Reichenberg (Sud.) an den Verfasser.

staltet sich entsprechend der bisherigen Regelung recht verschieden. Im allgemeinen ergibt sich aber folgendes Bild:

Als Sachwalter der NSDAP. und der DAF. obliegt dem Obmann die Sorge für die Beobachtung nationalsozialistischer Handlungsweise und Gesinnung bei allen betrieblichen Maßnahmen. Schon bei deren Beratung ist er, der in der Regel Mitglied des Vertrauensrates ist, zugegen, und kann entsprechend seiner Aufgabe schon in diesem Zeitpunkt tätig sein. Von Zeit zu Zeit gibt der Betriebsführer im Vertrauensrat einen Überblick über die Gesamtlage des Werkes und gewährt im Anschluß daran Gelegenheit zur Aussprache und Kritik, soweit eine Aussprache hierüber, sei es wegen der Zuständigkeit, sei es des Interesses halber, überhaupt angebracht und nützlich erscheint. Kommt es aber zwischen dem Betriebsobmann als solchem und dem Vertrauensrat in irgendeiner Frage zu Meinungsverschiedenheiten, so kann man nun nicht dahin entscheiden, daß der Wille des einen oder des anderen vorgeht. Jeder der beiden ist ausschließlich zuständig auf dem ihm eigenen Gebiet: Die Vertrauensmänner ermöglichen dem Betriebsführer durch ihren sachverständigen Rat sachgemäße Entscheidungen und Maßnahmen; der Betriebsobmann als der politische Beauftragte der NSDAP. im Betriebe überzeugt vorerst den Betriebsführer von der Notwendigkeit derselben und wirkt dann, sei es in den Vertrauensratssitzungen oder durch persönliche Rücksprache, dahin, daß sie auch den Richtlinien entsprechen, für deren Einhaltung er verantwortlich ist. Da, wo sich die Aufgabenbereiche nach diesen Gesichtspunkten nicht abgrenzen lassen, sondern sich überschneiden, kann sowohl der Vertrauensrat wie der Obmann die vorgesetzte Dienststelle um eine Entscheidung angehen. Das ist für den Vertrauensrat der Reichstreuhänder, für den Betriebsobmann der Ortsobmann bzw. der Kreisobmann der DAF. Im Wege des Schlichtungsverfahrens und der gegenseitigen Vorstellungen werden die Streitfragen beigelegt. Vielfach entstehen Meinungsverschiedenheiten infolge einer wenig vorteilhaften Zusammensetzung des Vertrauensrates. In einem solchen Falle kann der Reichstreuhänder von seinem Recht (§ 19 AOG.) Gebrauch machen und, ohne sachlich zu entscheiden, den Vertrauensrat in seiner personellen Zusammensetzung umformen. So hat beispielsweise ein Betriebsobmann im Jahre 1937 den Treuhänder der Arbeit angerufen, da er über eine Frage mit dem Vertrauensrat keine Übereinstimmung erzielen konnte. Der Treuhänder hat in der Weise eingegriffen, daß er den gesamten Vertrauensrat auflöste und sämtliche Vertrauensmänner mit Ausnahme des Betriebsobmannes, der in diesem Falle auch Vertrauensratsmitglied war, ihres Amtes enthob[71].

[71] Der Betriebsobmann der damaligen Bata-Schuh-AG. in Ottmuth (O.-S.).

Nunmehr ergibt sich für die Fälle, in denen der Betriebsobmann Mitglied des Vertrauensrates ist, und, soweit es nicht der Fall ist, für eine künftige Regelung die weitere Frage: Bleibt der Betriesobmann Mitglied des Vertrauensrates, wenn sein Amt als Betriebsobmann erlischt?

Unzweifelhaft endigt die Mitgliedschaft im Vertrauensrat dann, wenn er aus der Stellung als Betriebsobmann schuldhafterweise, z. B. in disziplinären Fällen, abberufen oder beurlaubt wurde. In einem solchen Falle ist er zum Vertrauensmann nicht geeignet[72]; der Betriebsführer wird dann zusehen, daß er dieses Betriebsmitglied, welches sich nun als Störenfried in der Betriebsgemeinschaft erwiesen hat, sobald wie möglich entläßt. Im übrigen aber berührt seine Abberufung oder Beurlaubung, überhaupt die Beendigung des Amtes als Betriebsobmann, die Stellung als Vertrauensmann nicht. Die Beendigungsgründe, die ein Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes bedingen, sind im § 14 AOG. erschöpfend geregelt, eine entsprechende Anwendung für einen Fall wie den vorliegenden ist daher unzulässig. Diese Regelung bereitet den Dienststellen der DAF. erhebliche Schwierigkeiten. Ihr Bestreben geht heute schon allgemein dahin, den Betriebsobmann zum Mitglied des Vertrauensrates zu machen, nur allein deshalb, um ihm wenigstens den weiterreichenden Kündigungsschutz eines Vertrauensmannes und damit eine beständigere Stellung im Betriebe zu sichern, ein weiterer Beweis dafür, wie notwendig eine solche Regelung wäre. Bei Einsetzung eines neuen Betriebsobmannes, der an die Stelle des alten, der gleichzeitig Vertrauensmann war, treten soll, hat die DAF. keine Möglichkeit, wenigstens keine „legale", um ihren Mann in den Vertrauensrat zu bringen, zumal seit 1936 keine Wahl mehr stattfand. Sie muß auf Umwegen zu erreichen suchen, daß ein Vertrauensratsmitglied aus dem Vertrauensrat ausscheidet, dessen Stelle dann der neue Betriebsobmann einnehmen kann. Teilweise haben sich die DAF.-Dienststellen damit geholfen, daß sie den Betriebsobmann stets aus der Zahl der Vertrauensmänner berufen. Allerdings ist dann ihre Auswahlmöglichkeit beschränkt[73]. Das Bestreben der DAF.-Dienststellen geht sogar so weit, darüber hinaus auch sämtliche Vertrauensmänner in den Stab des Betriebsobmannes einzubauen[74]. Auf diese Weise wird natürlich jede Konfliktsmöglichkeit von vornherein ausgeschaltet.

3. Das Verhältnis zur Deutschen Arbeitsfront.

Nach der Neuordnung der betriebsorganischen Gliederung im Betriebe übt die Deutsche Arbeitsfront u. a. auch alle diejenigen Rechte aus, die in dem kollektiven Arbeitssystem durch Syndizi und Gewerkschaftsfunktionäre

72 Vgl. S.

73 So u. a. die Kreiswaltungen von Oppeln und Groß-Strehlitz.

74 Auskunft der Gauwaltungen Schwerin i. M. und Reichenberg (Sud.).

wahrgenommen wurden. Hierbei bedient sie sich des Betriebsobmannes als ihres Organes im Betriebe, jedoch nicht als eines Funktionärs, der einseitiger Interessenvertreter war und im eigenen Namen handeln durfte, sondern als eines reinen Sachwalters der Betriebsgemeinschaft, dem nur die Vorbereitung und Auswertung obliegt. Die Gestalt des Funktionärs ist aus dem Bilde des Betriebes verschwunden. Der Betriebsobmann untersteht daher, ohne Rücksicht darauf, daß in bestimmten Fällen sich auch das Weisungsrecht des Unternehmers auf ihn erstreckt, den Weisungen der DAF. in jeder Beziehung, sei es fachlich, disziplinär oder politisch. Seine Berufung, Beurlaubung und Abberufung erfolgt ausschließlich durch die DAF. Als Inhaber eines öffentlichen Amtes steht er zur Deutschen Arbeitsfront in keinem Arbeitsverhältnis und erhält von dieser Stelle keine Besoldung oder Vergütung. Ergibt sich aus der bereits an einer früheren Stelle erwähnten Doppelstellung — einmal Organ der DAF., dann Organ der Betriebsgemeinschaft und Gefolgschaftsmitglied — ein Interessenwiderstreit, so hat der Obmann in jedem Falle seiner vorgesetzten Dienststelle Mitteilung zu machen, ohne daß ihm Verletzung der Gesetze der Betriebsgemeinschaft, der Treue und Kameradschaft zum Vorwurf gemacht werden könnten. Er handelt dann nicht als Mitglied des Vertrauensrates (§ 36 Ziff. 4 AOG.), sondern in seiner Eigenschaft als Betriebsobmann, als der verantwortliche Träger der den Staat garantierenden Bewegung. Ohne Rücksicht darauf, in welcher Eigenschaft, ob als Vertrauensmann oder Obmann, er die Geheimnisse erfuhr, ist er in jedem Falle zuerst Hoheitsträger der Partei im Betriebe und hat zu berichten. Es gibt keine Geheimnisse, wenn sie schon im Vertrauensrat zur Sprache kommen, um die die DAF. nicht wissen dürfte. Anderenfalls würde der Betriebsobmann, der auch Vertrauensmann ist, für die DAF. einfach zeitweise ausgeschaltet werden können. Daher also darf und muß er auch vertraulich gemachte Angaben an seine vorgesetzte Dienststelle offenbaren, ohne daß die Vorschriften des § 36 Ziff. 4 AOG. auch nur sinngemäß anzuwenden wäre[75]. In einem Interessenwiderstreit geht die Erfüllung der ihm von der DAF. übertragenen Aufgaben jeder anderen Verpflichtung vor. Wenn der Obmann bei pflichtgemäßer Prüfung der Verhältnisse eine Meldung an seine vorgesetzte Partei- oder DAF.-Dienststelle für erforderlich hält, dann kann darin eine Pflichtverletzung nicht gesehen werden. „Es ist weniger schädlich, wenn 10 falsche Meldungen an die zuständigen Stellen herangetragen werden, als wenn eine notwendige Anzeige unterbleibt[76].“

Zweckmäßigerweise wird aber der Obmann den Vertrauensrat oder nur den Betriebsführer allein von seinem Vorhaben vorher Mitteilung machen.

[75] Standpunkt der Gauwaltung Schwerin i. M.

[76] Arbeitsgericht Frankfurt a. M. vom 16. 4. 1936 in Arb.R.Samml. 3 Ca. 211/36; AG. Berlin in DAF.-Entsch.Samml. vom 20. 10. 1937.

Die DAF. macht es ihrem Obmann sogar zur Pflicht, jeden Schriftwechsel mit den DAF.-Dienststellen bezüglich sozialpolitischer Fragen und Angelegenheiten des Betriebes und der Betriebsgemeinschaft dem Betriebsführer zur Gegenzeichnung bzw. Mitunterzeichnung vorzulegen[77]. Diese Fälle sind also klar unterschieden von solchen, in denen der Betriebsobmann in seiner Eigenschaft als Beauftragter der NSDAP. im Betriebe Meldung oder Bericht zu erstatten hat. Unberechtigten Anzeigen wird die DAF. auf disziplinären Wegen begegnen. Auf jeden Fall aber findet der Betriebsobmann in ihr die erforderliche letzte und wirksame Stütze.

4. Sein Verhältnis zum Reichstreuhänder der Arbeit.

Der Reichstreuhänder ist der sozialpolitische Sachwalter des Staates im allgemeinen. Als Hauptaufgabe ist ihm die Sorge für die Erhaltung des Arbeitsfriedens und die Gewinnung des deutschen Arbeitsmenschen übertragen[78]. Die gesetzliche Ermächtigung hierzu ist im § 19 AOG. zu suchen, wobei noch die Frage zu klären wäre, ob diese Vorschrift eine abschließende Regelung bedeutet oder lediglich eine Generalklausel mit einigen, im Gesetz näher bezeichneten Tatbeständen darstellt. Mansfeld u. a. vertreten die Ansicht, daß mit Erlaß dieser Bestimmungen das Tätigkeitsgebiet der Treuhänder nunmehr abschließend geregelt und die ihnen zustehenden Befugnisse im einzelnen abgegrenzt seien[79]. Diese Auffassung muß bedenklich erscheinen. Es wäre vom Gesetzgeber voreilig gehandelt, eine für die Fortentwicklung des neuen Arbeitsrechts und für die im Interesse des Staates so unbedingt notwendigen Erhaltung des Arbeitsfriedens maßgebliche Stelle in ihren Anfängen bereits hinsichtlich ihrer Aufgaben endgültig festzulegen und ihre Befugnisse im einzelnen genau abzugrenzen, ohne für diese verhältnismäßig neue Einrichtung praktische Erfahrungen gesammelt zu haben. Daß daneben immer noch die Möglichkeit besteht, daß dem Treuhänder vom Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsminister weitere Aufgaben zugewiesen werden können, muß bei dieser grundsätzlichen Betrachtung außer acht bleiben. M. E. enthält § 19 AOG. ebenso wie die allgemeine Fassung des Gesetzes vom 19. 5. 1933 eine Generalklausel. Er enthält neben den in Abs. 1 Ziff. 1—8 genannten Spezialbefugnissen noch ein allgemeines Aufsichtsrecht[80]. Es wird aber auch die Ansicht vertreten, im § 19 AOG. handele es sich zwar nicht um eine Generalklausel, wohl aber um ein Aussprechen von Leitgedanken[81]. Damit

---

77 Organisationsbuch 1940, S. 206 ff.

78 So der Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg in DAR. 1935/5.

79 Mansfeld in DAR. 1934/36, Anm. 1 zu § 19; Richter in JW. 1934/600; Hueck-Nipperdey, 2. Aufl., § 19 Anm. 1; Dersch § 19 Anm. 2.

80 So auch Wehner S. 44 und 49; Nikisch S. 28.

81 Thieme in DR. 1934/468.

bleiben dem Reichstreuhänder noch weitergehende Eingriffsmöglichkeiten vorbehalten.

Aus dem eben genannten Aufsichtsrecht sind dem Treuhänder in der Folgezeit auch noch besondere weitere Spezialbefugnisse erwachsen[82]. Eine solche weitere Befugnis ist ihm z. B. nach der Neuordnung der sozialen Selbstverwaltung auf Grund der Leipziger Vereinbarung übertragen worden[83]. Zu den alten Pflichten, deren Wahrnehmung ihm im Rahmen des § 19 AOG. bisher oblag, ist damals noch die Pflicht zur Erziehung der Organe der sozialen Selbstverantwortung hinzugetreten. Nur in letzterer Beziehung ist in diesem Zusammenhange die Aufgabenstellung des Treuhänders zum Betriebsobmann von Bedeutung. In dieser Eigenschaft ist der Treuhänder nämlich in unmittelbare Beziehung zum Betriebe getreten, dergestalt, daß er für den Betriebsobmann die staatliche Aufsichtsbehörde bedeutet als unmittelbar zuständiger Wahrer des Arbeitsfriedens im Betriebe.

Nach der Neuordnung der sozialen Selbstverwaltung hat der Treuhänder als seine dringlichste Aufgabe die Pflicht, die Organe der sozialen Selbstverwaltung zur Erfüllung ihrer Pflichten anzuhalten und zu erziehen[84]. Er hat darüber zu wachen, daß der Betriebsobmann diesen öffentlich-rechtlichen Pflichten der Betriebsgemeinschaft und dem Staate gegenüber voll entspricht. Im übrigen soll er sich soweit wie möglich unmittelbarer Eingriffe enthalten und die Träger der sozialen Selbstverantwortung zu einer selbständigen Regelung aller der Fragen erziehen, deren Regelung im AOG. nicht von Staats wegen bindend vorgeschrieben ist. Hierin liegt seine Beziehung zum Betriebsobmann einem der Organe der sozialen Selbstverantwortung. Der autoritäre Gedanke und die Selbstverwaltungsidee sind auf der Basis dieser neuen Gemeinschaftsordnung in Einklang gebracht. Hierin liegt aber weiterhin ein heilsamer Druck auf den Betriebsobmann, erst eine Regelung von sich aus zu erreichen, ehe er sich an andere Stellen wendet, sei es an die DAF.-Dienststellen oder, wie in dem gesetzlich geregelten Falle des § 19 Abs. 1 AOG., an den Reichstreuhänder[85]. Darüber hinaus werden Beziehungen zwischen Betriebsobmann und Reichstreuhänder nicht begründet.

d) Der Kündigungsschutz.

Der Betriebsobmann genießt im Gegensatz zu den Mitgliedern des Vertrauensrates keinen aus dem Gesetz abzuleitenden Kündigungsschutz, wenn man von den allgemeinen Schutzbestimmungen der §§ 56 ff. AOG.

[82] So auch scheinbar Graf von der Goltz in DAR. 1934/97 ff.

[83] Vgl. Rauecker in „Sozialordnung im Werden", S. 15.

[84] So auch Rauecker: „Neue Formen der sozialen Gemeinschaft" in: Sozialordnung im Werden, S. 15.

[85] Vgl. hierzu S. 86.

absehen will. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 2 AOG. und der dort begründeten Pflicht zur Fürsorge in Verbindung mit den Vorschriften über die soziale Ehrengerichtsbarkeit.

Deshalb hat sich die Praxis und die Rechtsprechung darauf beschränkt, bei Kündigung eines Betriebsobmanns auf die allgemeinen Grundsätze des neuen Arbeitsrechts zu verweisen und zu prüfen, wieweit eine solche Kündigung gegen diese Grundsätze verstößt.

Wie schon erwähnt, ergreift auch den Betriebsobmann, da er ja immer auch Mitglied der Gefolgschaft ist, die besondere Treuepflicht des Gefolgsmannes. Andererseits ist er Organ der NSDAP. und DAF. und im Bereiche dieser spezifischen Parteiaufgaben den Parteidienststellen verantwortlich. Daß in der Konkurrenz solcher Pflichten Schwierigkeiten entstehen, erscheint verständlich. Die Rechtsprechung hat dem Betriebsobmann das Recht zugestanden, über die Durchführung der im Interesse der Gefolgschaftsmitglieder erlassenen Gesetze zu wachen und gegebenenfalls die zuständigen Stellen auf Verstöße gegen die Gesetze aufmerksam zu machen und etwaige Mißstände im Betriebe zur Sprache zu bringen. In diesem Sinne hat u. a. das Arbeitsgericht Cleve entschieden[86]. Dem Arbeitsgericht lag bei seiner in dieser Frage von Bedeutung gewordenen Entscheidung folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger, der das Amt eines Betriebswalters der DAF. ausübte, brachte bei einer vom Gauwalter der DAF. veranstalteten Besprechung der Vertrauensmänner, Betriebswalter und Betriebsführer zwei Tatsachen aus seinem Betriebe zur Sprache, nämlich, daß in dem Betriebe kein Vertrauensrat bestand, obwohl er nach den gesetzlichen Bestimmungen hätte vorhanden sein müssen, und daß die Arbeitszeit teilweise bis zu 12 Stunden am Tage betrug. Acht Tage später wurde der Kläger entlassen. Das Arbeitsgericht stellt fest, daß diese Kündigung nach § 138 BGB. nichtig ist. „Zu diesem Verhalten war der Kläger als Amtswalter aber nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet ... Infolgedessen war die Deutsche Arbeitsfront als Vereinigung aller schaffenden deutschen Volksgenossen und der Kläger als der Amtswalter dieser Organisation berufen, über die Durchführung der im Interesse der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze zu wachen."

Auf demselben Gedanken fußend, hat das Reichsarbeitsgericht als wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung die Tatsache einer Anzeige wegen Spionageverdachts ausgeschlossen, da der Kläger als Betriebszellenobmann diese Anzeige pflichtgemäß erstatten zu müssen geglaubt habe. „... Im Einklang mit seiner bisherigen Rechtsprechung betont das Reichsarbeitsgericht auch hier, daß für die fristlose Entlassung eines Gefolgsmannes,

[86] Arb.G. Cleve; Urteil vom 18. 2. 1936 in Rundschreiben der DAF. 37/37 der Gauwaltung Breslau. Vgl. ferner Arb.G. Berlin in Arb.R.Samml. 11/12 A c 1455/34; a. M. Arb.G. Frankfurt a. M. vom 16. 4. 1936 in Arb.R.Samml. 1936 a 211/36.

der das Amt eines Vertrauensmannes bekleidet, nur die aus dem Arbeitsverhältnis selbst sich ergebenden Pflichtverletzungen, nicht auch Verstöße gegen die dem Vertrauensmann obliegenden Amtspflichten als solche in Frage kommen[87]."

In Fortentwicklung dieses vom Reichsarbeitsgericht vertretenen Standpunktes, der in dieser allgemeinen Form allerdings etwas einseitig ist, sind sicherlich Fälle denkbar, in denen eine Anzeige des Betriebsobmanns ohne vorherige Rücksprache mit dem Betriebsführer bei seiner vorgesetzten Dienststelle erfolgt, ohne daß hierin eine Störung des Arbeitsfriedens oder Verletzung der Treuepflicht gegenüber der Betriebsgemeinschaft und damit ein Kündigungsgrund gesehen werden kann. Ein solcher Fall wäre z. B. dann gegeben, wenn das betreffende Vorkommnis einen schweren Verstoß gegen nationalsozialistische Grundsätze bedeutet und wenn eine Aussprache mit dem Betriebsführer von vornherein aussichtslos oder im Interesse der Sache ganz und gar unzweckmäßig erscheinen würde.

Auch der Gedanke, daß eine gröbliche Verletzung der Pflichten als Obmann nicht ohne weiteres die fristlose Entlassung rechtfertigt, sondern erst im Zusammenhang mit anderen Umständen, ist in der Rechtsprechung häufig erwogen worden; es ist offenbar in dem Bestreben geschehen, den Betriebsobmann soweit wie möglich im Rahmen der geltenden Gesetze zu schützen[88].

Eine Kündigung ist ferner für nichtig befunden worden, wenn der Betriebsobmann an der Erfüllung seiner politischen Aufgaben behindert und ihm zu diesem Zwecke gekündigt würde, da ein solches Verhalten seitens des Betriebsführers weder mit dem Geiste der sozialen Ehre noch mit nationalsozialistischem Denken vereinbar wäre[89].

Für den Fall, daß dem Betriebsobmann gekündigt würde, um ihm seine im AOG. vorgesehene Mitwirkung bei der Berufung von Mitgliedern der Betriebsgemeinschaft unmöglich zu machen, ist die Anwendung des § 134 BGB. für zulässig erachtet worden; die Kündigung verstoße gegen ein gesetzliches Verbot und sei daher unwirksam[90]. Andererseits besteht kein Zweifel, daß bei allen Angelegenheiten, die das Wohl und Wehe des Betriebes berühren, jedes Gefolgschaftsmitglied, wie auch umgekehrt jeder Betriebsführer, an die gegenseitige Treue gebunden ist, und daß diese Pflicht gegenüber allen anderen Anforderungen den ersten Rang einnimmt. Daraus ergibt sich, daß Anzeigen des Betriebsobmanns bei seiner

---

87 Reichsarbeitsgericht in DAR. 1939/78.

88 Reichsarbeitsgericht 1935 in DAF.-Entsch.Samml. Nr. 38/87; Arb.G. Meiningen in Arb.R.Samml. C a 132 aus 36.

89 Landesarb.G. Crefeld-Uerdingen in Arb.R.Samml. 4 S a 43/36; Arb.G. Gardeleben in DAF.-Entsch.Samml. vom 19. 8. 1937; Arb.G. Meiningen vom 12. 5. 1937 in DAF.-Entsch.Samml. 1937.

90 Arb.G. Beuthen O.-S. vom 25. 5. 1934 in Arb.R.Samml. 260/34.

vorgesetzten Dienststelle an einer bestimmten Sorgfalt gemessen werden müssen. So ist beispielsweise in einem Falle der Obmann mit der Klage auf Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung abgewiesen worden, weil er den vertraulichen Verkehr mit dem Betriebsführer zu hinterlistigen Aufzeichnungen benutzt und die Berichterstattung an die vorgesetzte Dienststelle sich als eine verwerfliche Denuntiation dargestellt habe[91].

Das Vorgehen des Obmanns ist als Grund zur fristlosen Entlassung selbst dann anerkannt worden, wenn dieser sich nur einer ungehörigen Form bediente[92].

Im Anschluß an die Rechtsprechung und an die aus ihr gewonnene Erkenntnis ist bei Abwägung der gegenseitigen Rücksichtnahme und Treueverpflichtungen im allgemeinen zugunsten des Betriebsobmannes zu entscheiden, dem Umstand Rechnung tragend, daß der Betriebsobmann von seinem engbegrenzten Standpunkt aus häufig nicht in der Lage sein wird, die Dinge im Betriebe einwandfrei zu würdigen und zu übersehen. Leitgedanke für sein Handeln ist die ihm übertragene Fürsorgepflicht. Deshalb hat auch der Reichsorganisationsleiter erklärt, es sei selbstverständlich, daß einem Betriebsobmann aus seiner Fürsorgepflicht nicht gekündigt werden könne[93]. In der Tat wird das Verhalten des Obmannes im einzelnen Falle großes Geschick und feines Taktgefühl erfordern, um den Widerstreit der Pflichten zu bannen, der gerade einen eifrigen und verantwortungsfreudigen Obmann leicht in Gewissensbedrängnis bringen kann.

Soweit die zur Zeit bestehende Regelung. Auf eine zweckmäßige Ausgestaltung des Kündigungsschutzes soll im rechtspolitischen Teil näher eingegangen werden.

e) Die außerbetriebliche Stellung.

Die Einrichtung des Betriebsobmanns ist eine rein betriebliche Angelegenheit und nur in einem Betriebe denkbar. Daher kann von ausschließlich außerbetrieblichen Aufgaben nicht die Rede sein; alle Aufgaben des Obmanns sind betriebsbedingt und können ihm nur im Rahmen des Betriebes erwachsen. Seine Beziehungen zu außerbetrieblichen Stellen erschöpfen sich in dem geschilderten Verhältnis zur NSDAP. bzw. DAF. und dem Reichstreuhänder.

Das Verhältnis zur Staatsgewalt äußert sich einmal darin, daß der Betriebsobmann als Amtsträger der DAF. und damit zugleich der NSDAP. an der im Dritten Reich gewonnenen Erkenntnis von der Ein-

---

91 Arb.G. Wuppertal-Barmen Urteil vom 8. 1. 1935 im Rundschreiben der Gauwaltung Breslau 1937/37.

92 Landesarb.G. Münster vom 23. 3. 1936 in Arb.R.Samml. 6 S 29/36.

93 Grundsätzliche Anordnungen zu der VO. des Führers vom 24. 10./11. 11. 1934 in Arb..R.Kartei, Bl. Forts. Arbeitsfront II a.

heit von Partei und Staat mit dem Primat des Volkes teilhat. Soweit seine Aufgaben typische Parteiaufgaben sind, ist das Verhältnis zwischen Partei und Staat dahin festgelegt, daß die Partei dafür sorgt, daß die nationalsozialistische Weltanschauung im Volke wach und rein erhalten bleibt; sie hat die Volksgenossen zu erziehen. Der Staat dagegen vollzieht; er sorgt dafür, daß die Gesetze und die Verwaltung im Geiste der nationalsozialistischen Weltanschauung durchgeführt werden. Zu seinem Teil hat der Betriebsobmann an diesem Zustand Anteil[94].

Seine Beziehungen zur Staatsgewalt äußern sich zum anderen in der Auswirkung der nationalsozialistischen Auffassung von der Arbeit, daß es nämlich sittliche und daher rechtliche Pflicht eines jeden Volksgenossen ist, am Sozialismus des deutschen Volkes zu arbeiten. Von der ehrenhaften Gemeinschaftsauffassung der Arbeit ausgehend — „Arbeit adelt" —, organisiert und leitet der Obmann neben dem Betriebsführer innerhalb der ihm zugewiesenen Grenzen einen Teil der deutschen Volksgemeinschaft; und dies um so mehr, da es ein weiterer nationalsozialistischer Grundsatz ist, daß der Staat nicht die Amme für das Volk sein, sondern sich lediglich Aufsicht und Lenkung vorbehalten will[95]. Der Staat steht im neuen Deutschland auch über der Arbeitsverfassung. Im Interesse des Ganzen steht ihm grundsätzlich jede Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu, die letzte Führung liegt auch hier wie überall beim Staat.

C. Rechtspolitische Betrachtung.

Mit guten Gründen kann man sowohl auf der einen wie auf der anderen Seite streiten, ob eine gesetzliche Regelung der Stellung des Betriebsobmannes erwünscht ist oder nicht.

In einer genauen gesetzlichen Regelung der Stellung des Obmanns erblicken manche eine Gefahr insoweit, als sich dann der Betriebsobmann allmählich zu einem Typ früherer Parteifunktionäre entwickeln könnte, der im Vertrauen und vollen Bewußtsein seiner nunmehr gesetzlich verankerten Stellung mehr auf sein Amt und seine Würde als auf seine Aufgaben achten würde[96].

Andererseits wiederum kann in der unklaren Regelung der einzelnen Kompetenzen, namentlich zwischen Betriebsführer und Betriebsobmann, eine stete Gefahr für den Arbeitsfrieden gesehen werden.

---

[94] Vgl. auch Siebert: Das deutsche Arbeitsrecht, A 4 (S. 12); Brand: DBG., Vorbem. 2 b vor § 1, S. 61.

[95] Vgl. Rauecker: „Neue Formen der sozialen Gemeinschaft", in Soziale Ordnung im Werden, S. 15 ff.

[96] So Mende im Rundschreiben an die Gauwaltungen 1937/37; Auskunft des Betriebsobmanns der Ota-AG., der Gauwaltung Reichenberg (Sud.), der Kreiswaltungen Oppeln und Groß-Strehlitz an den Verf.

Zur Zeit der Entstehung des Arbeitsordnungsgesetzes war eine gesetzliche Regelung der einzelnen Beziehungen des Obmanns schon deshalb nicht möglich, weil die sachlichen und personellen Voraussetzungen fehlten. Der Gesetzgeber im Dritten Reich läßt allgemein die Verhältnisse sich erst entwickeln, um dann einen organisch gewachsenen Zustand gesetzlich näher festzulegen; das allmähliche Hineinwachsen in die soziale Selbstverwaltung sollte zu dem ersehnten Ziele führen. Und es kann an dieser Stelle bei der rechtspolitischen Betrachtung noch einmal wiederholt werden, daß der Nationalsozialist das Ideal in dieser Frage dann erreicht haben wird, wenn Betriebsführer und Obmann ein und dieselbe Person sein werden. Ehe aber dieser Zustand erreicht ist, wird nach menschlichem Ermessen noch einige Zeit verstreichen. Bis zu diesem Zeitpunkt wird es daher notwendig sein, zumindest die Stellung des Betriebsobmannes in seinen wichtigsten Beziehungen, nämlich zum Vertrauensrat und Betriebsführer, in der hier vertretenen Weise zu regeln.

In besonderem Maße gilt dies von dem Kündigungsschutz. Dieser ist nicht genügend ausgebaut. Eine Regelung ist seinerzeit aus bestimmten politischen Erwägungen nicht erfolgt; eine Besserstellung des Betriebsobmannes gegenüber den anderen Betriebsmitgliedern sollte vermieden werden. Dieselben Bedenken bestehen selbstverständlich auch heute noch, müssen aber durch die Erkenntnis ausgeräumt werden, daß eine stete und unbeeinflußte Amtsführung nur auf Grund einer gesetzlichen Regelung des Kündigungsschutzes gewährleistet und erwartet werden kann, daß der Betriebsobmann gesetzlich geschützt werden muß, wenn er die wirklich für sein Amt notwendige innere Freiheit haben soll. Aus öffentlichen Schutzgründen also muß eine Kündigung des Obmanns erschwert, an seiner privatrechtlichen Stellung im übrigen soll dagegen nichts geändert werden. In privatrechtlicher Hinsicht soll er gegenüber seinen Arbeitskameraden keine Bevorzugung, aber auch keine Verschlechterung erfahren. Dies trifft insbesondere für die Frage zu, ob es nicht im Interesse der Betriebsgemeinschaft und auch des Betriebes vorteilhafter wäre, den Betriebsobmann von der Berufsarbeit im Betriebe freizustellen.

Es haben schon Betriebe, und zwar meist solche, die die Grundgedanken der neuen Arbeitsordnung fortzuentwickeln bestrebt sind, dem Betriebsobmann die Wahl zwischen haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit gelassen; er sollte dann seine ganze Kraft diesen für den Betrieb so wichtigen Aufgaben widmen können. Es handelt sich dabei um Betriebe mit einer großen Betriebsgemeinschaft, meist um Betriebsobleute der Unterscheidungsgruppe D. Die augenblickliche Entwicklung geht vielfach dahin, daß bewährte DAF.-Mitglieder, zumeist hauptamtlich tätig gewesene DAF.-Walter, als hauptamtliche Betriebsobleute eingesetzt werden[97]. In den

[97] So in den Heinkel- und Arado-Werken in Warnemünde.

meisten Fällen jedoch bleibt es bei der bisherigen Regelung. Viele Betriebsobleute selbst haben ein solches Angebot abgelehnt, da sonst die Fühlung mit den Gefolgschaftsmitgliedern und das gegenseitige Vertrauen verloren ginge[98]. Wenn man der Auffassung ist, daß der Betriesobmann sein Amt in engster Fühlungnahme mit seinen Arbeitskameraden ausüben soll, um sich bei jeder Maßnahme und bei jedem Schritt, den er zu unternehmen gedenkt, stets bewußt zu sein, daß er als ein Mann ihresgleichen handelt, dann ist eine Freistellung von der Arbeit nicht zu befürworten. Dies folgt auch aus der rechtlichen Bestimmung des Amtes als eines Ehrenamtes. Sollte aber ausnahmsweise die Beanspruchung des Obmanns eine gänzliche Freistellung von der Berufsarbeit erfordern, dann wäre folgende Regelung zweckmäßig. Der Betriebsobmann wird für bestimmte, nach der Anzahl der Gefolgschaftsmitglieder zu bestimmende Zeitabstände, die aber die Zeit von einem Monat nicht übersteigen dürften, von der Arbeit völlig freigestellt, um dann wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückzukehren und von da aus die Geschäfte weiterzuleiten. Er wird aber auf jeden Fall erst danach trachten müssen, bei großem Arbeitsanfall entsprechend viele Mitarbeiter und viele Vertreter anzusetzen und die Tätigkeit als Betriebsobmann *neben* seiner Berufsarbeit auszuüben. In vielen Betrieben[99] ist folgende als mustergültig zu bezeichnende Lösung gefunden worden. Der Obmann wird aus der Zahl der Meister oder selbständig arbeitenden Gefolgschaftsmitglieder berufen. Er ist an einen bestimmten Arbeitsplatz und eine bestimmte Arbeitszeit nicht gebunden, er kann sich also seine Zeit einteilen, wie es ihm gerade auch als Betriebsobmann gelegen ist; eine stundenweise Freistellung von der Arbeit kann also ohne Schwierigkeiten stattfinden. Die Wahrnehmung der Aufgaben als Betriebsobmann geht dann allerdings auf Kosten seiner eigenen fachlichen Tüchtigkeit und vielfach auf Kosten seiner Freizeit, erfolgt aber dann im wahrsten Sinne *ehrenamtlich*.

---

[98] So der Betriebsobmann der Ota-AG., Ottmuth.
[99] So z. B. die „Natronag in Krappitz", Ota-AG. in Ottmuth O.S.

Mit der Einrichtung der sozialen Selbstverantwortung hat der Führer der Betriebsgemeinschaft kein Geschenk gebracht, sondern diese zur höchsten Leistung verpflichtet: „Dieser Wille muß sich bis in die untersten Organe unseres gesamten Arbeits- und Wirtschaftskörpers durchsetzen. Ich weiß, daß jeder deutsche Volksgenosse das Vertrauen, das ich mit diesem neuen Werk in ihn setze, erfüllen wird." (Der Führer in seinem Erlaß vom 21. 3. 1936.)

Verzeichnis des Schrifttums.

A. Lehrbücher, Einzelschriften und Erläuterungsbücher.

1. Brand, Arthur, Prof. Dr.: Das Deutsche Beamtengesetz, 1. großdeutsche Auflage, Verlag Julius Springer, 1940.
2. Brück, Hans Udo: Stellung und Aufgaben des Vertrauensrates, Köln 1935.
3. Crome, Hans, Dr. jur.: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1. Aufl., Berlin, München, Leipzig 1934.
4. Dahm, Huber, Larenz, Michaelis, Schaffstein und Siebert: Grundfragen der neuen Rechtswissenschaft, Berlin 1935.
5. Dersch, Hermann, Dr. jur.: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin 1934.
6. Feige-Sitzler: Betriebsrätegesetz, 11. u. 12. Aufl., Berlin 1928.
7. Flatow, Georg, Dr.: Erläuterungen zum Betriebsrätegesetz vom 4. 5. 1920, Berlin 1927.
8. Herschel, Wilhelm, Dr.: Neues Arbeitsrecht, Leipzig 1937.
9. Huber, Ernst, Dr.: Verfassungsrecht des Großdeutschen Reiches, Hanseatische Verlagsanstalt, Hamburg 1938.
10. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 1. u. 2. Aufl., Mannheim, Berlin, Leipzig 1930.
11. Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 2., neubearbeitete Aufl., München und Berlin 1937.
12. Joerges, Rudolf, Prof. Dr.: Führer und Gefolgschaft im Gesetze zur Ordnung der nationalen Arbeit, Erfurt 1934.
13. Kallee, Dr.: Arbeitsrechtskartei. Systematische Kommentierung Gesetzes- und Verordnungstexte, Rechtsprechung mit Anmerkung.
14. Koellreuter, Otto: Deutsches Verfassungsrecht, Verlag Junker & Dünnhaupt, Berlin 1935.
15. Krieck, Ernst, Prof. Dr.: Sozialordnung im Werden, Leipzig u. Frankfurt 1936.
16. Kühn, Friedrich: Der Führergedanke in der neuen Arbeitsverfassung, Leipzig 1936.
17. Mansfeld, Pohl, Steinmann und Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit, 2. Aufl., Berlin, Leipzig, Mannheim und München 1934.
18. Müller, Willy, Prof. Dr.: Das soziale Leben im neuen Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der DAF., Berlin 1938.
19. Nikisch, Arthur, Dr.: Arbeitsrecht, 1. Halbbd. 1936, 2. Halbbd. 1938, Tübingen.
20. Organisationsleiter der NSDAP.: Organisationsbuch der NSDAP., 1. Aufl. 1936, 4. Aufl. 1937, Aufl. 1940, München.

21. Riedler, Anton: Politische Arbeitslehre, Berlin 1937.
22. Richter, Lutz: Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, 1. Aufl., Berlin 1928.
23. Siebert, Wolfgang, Dr.: Das deutsche Arbeitsrecht, Sammlung arbeitsrechtlicher Bestimmungen mit Einleitung, Vorbemerkungen und Hinweisen.
24. Schuldt: Die Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag und zum Tarifvertrag, Berlin 1925.
25. Wagner, Hans: Taschenbuch des neuen Staates, 2. Aufl., Leipzig 1934.
26. Wehner, Fritz, Dr. jun.: Erfolgreiche Wahrung des Arbeitsfriedens durch den Treuhänder der Arbeit, Weimar 1936.

B. Entscheidungen und Zeitschriften.

1. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichtes, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. Herausgegeben von Dersch, Mansfeld, Peppler, Hueck, Nipperdey und Volkmar. — Abkürzung: Arb.R.Samml.
2. Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen. — Abkürzung: RGStr.
3. Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. — Abkürzung: RGZ.
4. Arbeitsrechtsprechung: Blätter für Arbeits-, Wirtschafts- und Steuerrecht. Herausgegeben von Dr. Rudolf Goering. — Abkürzung: Arb.Rspr.
5. Amtliches Nachrichtenblatt der DAF. und NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" (Informationsdienst). — Abkürzung: Inf.Dienst.
6. Amtliche Korrespondenz der NSBO. und der DAF. — Abkürzung: Korresp.
7. Arbeitsrecht und Volkstum: Zeitschrift für das Recht der Wirtschaftsstände. Herausgegeben von Prof. Dr. Rudolf Joerges, Erfurt. — Abkürzung: Arb.R. und Volkstum.
8. Betriebsinformation der Deutschen Arbeitsfront. Bearbeitet vom Amt Soziale Selbstverantwortung unter Mitwirkung der Ämter und Fachämter des Hauptarbeitsgebietes II im Zentralbüro der Deutschen Arbeitsfront. — Abkürzung: Betriebsinf.
9. Deutsches Arbeitsrecht. Herausgegeben von Dr. Werner Mansfeld. — Abkürzung: DAR.
10. Deutsche Justiz, amtliches Nachrichtenblatt der deutschen Rechtspflege. Herausgegeben vom Reichsjustizminister Dr. Gürtner. — Abkürzung: DJ.
11. Deutsches Recht. Zentralorgan des NS.-Rechtswahrerbundes. Herausgegeben von Dr. Hans Frank. — Abkürzung: DR.
12. Jahrbuch des deutschen Rechts. Herausgegeben von Schlegelberger, Hoche, Freisler, Staud. — Abkürzung: JDR.
13. Juristische Wochenschrift, Organ der Reichsgruppe des NS.-Rechtswahrerbundes. Herausgegeben von dem Reichsgruppenwalter Rechtsanwalt Dr. Droege. — Abkürzung: JW.
14. Monatshefte für NS.-Sozialpolitik. Herausgegeben von Franz Mende, Stuttgart und Berlin. — Abkürzung: NS.-Soz.Pol.
15. Der Schulungsbrief, das zentrale Monatsblatt der NSDAP. und DAF. Herausgegeben vom Reichsorganisationsleiter der NSDAP. — Abkürzung: Schulungsbrief.
16. Reichsverwaltungsblatt. Herausgegeben von A. Mirow, Dr. H. H. Lammers, H. Pfundtner, Dr. O. Koellreuter, Dr. G. H. Medicus. Karl Heymann Verlag, Berlin. — Abkürzung: RVBl.
17. Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht. Herausgegeben von Reichsleiter Dr. Frank. — Abkürzung: Ak.f.DR.
18. DAF.-Entscheidungssammlung. Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht und Sozialversicherung. Herausgegeben vom Amt für Rechtsberatungsstellen im Zentralbüro der Deutschen Arbeitsfront. — Abkürzung: Entsch.Samml.

C. Gesetzestexte.

1. Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 mit Änderungen (RGBl. I S. 507). — Abkürzung: ArbGG.
2. Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920. — Abkürzung: BRG.
3. Deutsches Beamtengesetz vom 26. 1. 1937 — RGBl. I S. 39 — mit den Änderungen durch das Gesetz vom 25. 3. 1939 — RGBl. I S. 577 —. — Abkürzung: DBG.
4. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934 — RGBl. I S. 45 —. — Abkürzung: AOG.

Lebenslauf.

Ich bin am 30. 8. 1912 als Sohn des Arbeiters Julius Adamaschek in Gogolin, Oberschlesien, geboren. Nach Besuch der Volksschule und des Gymnasiums in Oppeln erlangte ich am 2. 3. 1933 das Zeugnis der Reife. Hierauf war ich bis Oktober 1933 im Werkhalbjahr des Arbeitsdienstes tätig. Nach zweisemestrigem Studium der Rechts- und Staatswissenschaften an der Schlesischen Friedrich-Wilhelm-Universität in Breslau meldete ich mich zum freiwilligen Eintritt ins Heer und gehörte 1 Jahr der damaligen Reichswehr an, um dann das Studium wieder fortzusetzen. Am 25. September 1937 bestand ich am Oberlandesgericht Breslau die 1. juristische Staatsprüfung. Bis Kriegsbeginn war ich im Vorbereitungsdienst tätig; am 1. 3. 1941 bestand ich die 2. juristische Staatsprüfung. Seit Kriegsbeginn bin ich Soldat, anfangs Leutnant in einem Inf.-Regiment, seit Januar 1941 Leutnant in der Luftwaffe (Heeresflieger).

..., den 20. April 1941.

Adamaschek,

Assessor, zur Zeit Leutnant und Heeresflieger.